

---

# DIPLOMARBEIT

---

Herr  
Stefan Schnaitl Ing.

Analyse der Arbeitszeitsituation in  
der betrieblichen Praxis mittels  
empirischer Erhebung

2013



# DIPLOMARBEIT

---

## **Analyse der Arbeitszeitsituation in der betrieblichen Praxis mittels empirischer Erhebung**

Autor:

**Stefan Schnaitl Ing.**

Studiengang:

Wirtschaftsingenieurwesen

Seminargruppe:

KW09wSa

Erstprüfer:

Prof. Dr. jur. Kerstin Walther-Reining

Zweitprüfer:

Prof. Dr. rer. oec. Volker Tolkmitt

Fraham, Juli 2013



---

## **Bibliografische Angaben**

Schnaitl, Stefan: Analyse der Arbeitszeitsituation in der betrieblichen Praxis mittels empirischer Erhebung

120 Seiten, 23 Abbildungen, 1 Anlage

## **Referat**

Diese Arbeit beschäftigt sich mit dem Thema der Arbeitszeit in den österreichischen Betrieben und den geltenden Rechten dazu. Es wird dazu überprüft, wie viele Überstunden in den verschiedenen Betrieben in Österreich erbracht werden und zu welchen Zeiten. Gleichzeitig dient die Erhebung der Kontrolle in wie weit sich die Betriebe an geltende Rechte halten.

Die Diplomarbeit beschäftigt sich mit den Grundbegriffen des Arbeitsrechtes, im Speziellen dem Arbeitszeitgesetz, sowie den verschiedenen Arbeitszeitmodellen. Anschließend wird eine empirische Erhebung, sowie die dazugehörige Analyse, Schritt für Schritt durchgeführt.



# Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	I
Abbildungsverzeichnis .....	IV
Abkürzungsverzeichnis .....	V
Vorwort VI	
1 Einleitung.....	1
1.1 Verwendete Unterlagen und Eingrenzungen.....	1
1.2 Begriffsbestimmungen aus dem Arbeitsrecht .....	2
2 Arbeitsrechtliche Grundlagen .....	5
2.1 Sonderformen der Arbeitsleistung .....	5
2.1.1 Anwesenheitsdienst.....	5
2.1.2 Rufbereitschaft .....	6
2.1.3 Arbeitsbereitschaft.....	6
2.1.4 Dienstreisezeiten .....	6
2.1.5 Nachtarbeit .....	7
2.1.6 Nachtschwerarbeit.....	8
2.2 Sonderformen der Normalarbeitszeit.....	10
2.2.1 Durchrechenbare Arbeitszeit .....	10
2.2.2 Vier-Tage-Woche .....	13
2.2.3 Erweiterung der Arbeitszeit .....	14
2.2.4 Gleitende Arbeitszeit .....	15
2.2.5 Schichtarbeit.....	18
2.2.6 Dekadenarbeit .....	18
2.2.7 Teilzeitbeschäftigung.....	19
2.2.8 Arbeitszeitverkürzung .....	19
2.3 Überstunden.....	21
2.3.1 Anordnung von Überstunden.....	22
2.3.2 Vergütung von Überstunden.....	24
2.3.3 Überstundenpauschale.....	26
2.3.4 Einarbeiten von Arbeitszeiten .....	27
2.4 Ruhepausen und Ruhezeiten .....	28
2.4.1 Ruhepausen .....	28
2.4.2 Ruhezeiten .....	29
2.5 Dienstverhinderungsgründe, Urlaub.....	31

---

2.5.1	Krankenstand.....	31
2.5.2	Dienstverhinderung aus wichtigen persönlichen Gründen .....	33
2.5.3	Urlaub .....	34
2.5.4	Pflegefreistellung .....	37
2.5.5	Familienhospizkarenz .....	37
2.6	Spezielle Schutzbestimmungen für Eltern, Jugendliche und begünstigte Behinderte .....	38
2.6.1	Mutterschutz, Eltern-Karenz .....	38
2.6.2	Jugendliche und Lehrlinge .....	43
2.6.3	Schutzbestimmungen für Behinderte .....	48
3	Empirische Erhebung.....	51
3.1	Problembenennung.....	51
3.2	Gegenstandsbenennung.....	54
3.2.1	Benennung der Forschungsgegenstände .....	54
3.2.2	Hypothesenentwicklung .....	54
3.2.3	Gegenstandsbenennung.....	55
3.2.4	Vorbereitung zur Durchführung.....	57
3.3	Durchführung .....	58
3.3.1	Festlegen der Fragestellung .....	58
3.3.2	Erstellung des Fragebogens .....	62
3.3.3	Vorerhebung .....	63
3.3.4	Erhebung .....	65
4	Aufbereitung und Analyse .....	67
4.1	Aufbereitung .....	67
4.1.1	Auszug aus der Datenbank.....	67
4.1.2	Festgelegte programmierte Gesetzesübertretung.....	69
4.1.3	Aufbereitung der Daten.....	74
4.2	Analyse .....	75
4.2.1	Durchschnittlich Arbeitszeit.....	75
4.2.2	Prüfpunkte allgemein .....	76
4.2.3	Prüfpunkte Ruhezeiten und Ruhepausen .....	77
4.2.4	Prüfpunkte Ausgleich von Mehrarbeit oder Überstunden.....	79
4.2.5	Prüfpunkte maximale Arbeitszeit.....	80
4.2.6	Hypothesen Prüfung .....	82
5	Abschließende Anmerkungen.....	89
5.1	Gewonnene Erkenntnisse .....	89
5.2	Probleme bei der Arbeit .....	89



---

5.3	Ausblick .....	90
	Anlagen .....	93
	Literaturverzeichnis .....	101
	Erklärung.....	103



## Abbildungsverzeichnis

Tabelle 2-1: Bsp. mit und ohne Arbeitszeitflexibilisierung .....	11
Tabelle 2-2: Bsp. Vier-Tage-Woche .....	13
Abbildung 2-3: Gleitzeitverteilung.....	17
Tabelle 2-4: Krankenentgelt .....	33
Tabelle 3-1: Definition Arbeitnehmer.....	55
Tabelle 3-2: Definition Arbeitsstunden .....	56
Tabelle 3-3: Definition Ausgleich.....	56
Tabelle 3-4: Definition Ruhezeit, Ruhepausen .....	57
Tabelle 4-1: Datenbankauszug .....	69
Diagramm 4-2: Stichprobenhäufung .....	74
Abbildung 4-3: Durchschnittliche Arbeitszeit .....	75
Tabelle 4-4: Prüfung 1-14 .....	77
Tabelle 4-5: Prüfung 17-30 .....	78
Diagramm 4-6: Gesamtübersicht Ruhezeiten und Ruhepausen .....	79
Diagramm 4-7: Gesamtübersicht Ausgleich von Überstunden.....	80
Tabelle 4-8: Prüfung 17-30 .....	81
Diagramm 4-9: Gesamtübersicht maximale Arbeitszeit .....	81
Tabelle 4-10: Prüfhypothese 1 $H_0$ .....	83
Tabelle 4-11: Prüfhypothese 1 $H_1$ .....	83
Tabelle 4-12: Prüfhypothese 2 $H_0$ .....	84
Tabelle 4-13: Prüfhypothese 2 $H_1$ .....	84
Tabelle 4-14: Prüfhypothese 3 $H_0$ .....	85
Tabelle 4-15: Hypothese $H_0$ .....	86



---

## Abkürzungsverzeichnis

ABGB	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch
Abs.	Absatz
AMS	Arbeitsmarktservice
ARG	Arbeitsruhegesetz
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
AVRAG	Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz
AZG	Arbeitszeitgesetz
BGBI.	Bundesgesetzblatt
Bsp.	Beispiel
bzw.	beziehungsweise
etc.	et cetera
H0	Nullhypothese
H1	Alternativhypothese
idF v.	In der Fassung von
KJBG	Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz
KV	Kollektivvertrag
m	männlich
max.	maximal
Metaller	Sind Angestellte des Metallgewerbes oder Arbeiter im eisen- und metallverarbeitenden Gewerbe
min.	minimal
MSchG	Mutterschutzgesetz
PLZ	Postleitzahl
RZ	Ruhezeit
S.	Seite
UrlaubsG	Urlaubsgesetz
Vgl.	Vergleiche
VKG	Väterkarenzgesetz
w	weiblich
WER	Wochenendruhe
ZA	Zeitausgleich
€	Euro



## Vorwort

Gegenwärtig wird immer häufiger in den Medien über Änderungen der Arbeitszeitgesetze oder Flexibilität der Arbeitszeiten debattiert. Es sollen die Wochenstunden erhöht werden um international Konkurrenzfähig zu bleiben. Anders sei die in der Wirtschaft anstehende Arbeit nicht mehr zu bewältigen. Da stellt sich die Frage, ob die Arbeitszeit in manchen Betrieben ohne gesetzlichen Rahmen bereits erhöht wurde. In Österreich gehört das „Jammern“ über zu viel Arbeit und zu viele Überstunden in den einzelnen Betrieben schon immer zum guten Ton. Man hört immer wieder die typischen Geschichten wie: „Jetzt muss ich schon wieder von 8 bis 8 (20 Uhr) arbeiten“ oder: „Schon wieder das ganze Wochenende durchgearbeitet.“ Doch wie sieht das Ganze in Wirklichkeit aus. Werden die Ruhezeiten und Pausen eingehalten. Wird mehr als die erlaubte maximale Arbeitszeit gearbeitet. Sind die Geschichten nur einmalige Ausreißer oder wird tatsächlich durchgehend in Österreich zu viel gearbeitet. Diese Arbeit versucht genau das heraus zu finden und empirisch zu widerlegen oder vorläufig zu bestätigen.





# 1 Einleitung

Diese Arbeit beschäftigt sich mit der empirischer Sozialforschung und dem österreichischen Arbeitsrecht im Speziellen mit dem Arbeitszeitgesetz. Sie analysiert die Arbeitszeitsituation in der betrieblichen Praxis mittels empirischer Erhebung. Aber was bedeutet das genau? Untersuchen wir die Begriffe.

**Analysieren** bedeutet systematisches Untersuchen. Genau genommen etwas in seine Bestandteile (Elemente) zu zerlegen und diese zu ordnen, zu untersuchen und das Untersuchte auszuwerten.

Unter **Arbeitszeitsituation** ist die Anzahl und die zeitliche Lage der gearbeiteten Stunden zu verstehen. Ebenfalls zu berücksichtigen sind die Zeiträume, in denen nicht gearbeitet wird (Ruhezeiten). Um die Arbeitszeitsituation zu analysieren, werden die tatsächlich gearbeitete Arbeitszeit und die damit verbundenen Ruhezeiten mit den Grenzen, die das aktuell geltende Arbeitszeitgesetz vorgibt, verglichen. Im Normalfall sollten die Grenzen des Gesetzes unterschritten werden, bzw. eingehalten werden.

Unter **betriebliche Praxis** ist die Handhabe oder die Anwendung einer gewissen Tätigkeit, oder wie in unserem Fall, des geltenden Arbeitsrechtes in einem Unternehmen intern zu verstehen. Wie etwas in einem Betrieb gehandhabt wird.

Eine **empirische Erhebung** ist ein Teil der empirischen Sozialforschung. Es werden soziale Tatbestände erfasst, gemessen und analysiert. Im Fall der vorliegenden Arbeit wird die Erhebung mittels stark strukturierter Befragung durchgeführt.

## 1.1 Verwendete Unterlagen und Eingrenzungen

Für die Erstellung der Arbeit wird der aktuellste veröffentlichte Stand der Gesetze (Stand 01.Juli 2013) verwendet. Alle verwendeten Kollektivverträge entsprechen dem Stand Jänner 2013. Die Methoden der empirischen Erhebung entsprechen dem Stand Peter Atteslander Methoden der empirischen Sozialforschung Auflage 13 Berlin 2010. In dieser Erhebung werden nur

Arbeiter und Angestellte aus unselbstständiger Arbeit berücksichtigt die unter das Arbeitszeitgesetz fallen. Siehe dazu Ausnahmen AZG (idF v. BGBl. I Nr. 3/2013) §1 Abs. 2 Punkt 1-10. Weiteres schränkt sich die spätere Erhebung auf Arbeitnehmer des Metallgewerbes bzw. des eisen- und metallverarbeitenden Gewerbes ein. Begründet ist dies durch die Vielzahl der in Österreich vorhandenen Kollektivverträge (23 verschiedene laut Auflistung der Gewerkschaft der Privatangestellten). Würde auf jeden Kollektivvertrag einzeln eingegangen werden, wäre eine Analyse schier unmöglich. Alleine der Umfang der Kollektivverträge der Angestellten würde zusammengezählt ca. 2000 Seiten und mehr betragen. Diese Zahl verdoppelt sich noch einmal wenn wir Arbeiter und Angestellte berücksichtigen. Die vorgenommene Einschränkung ist zwar nötig, allerdings dürfte sie den späteren Feldzugang der empirischen Erhebung erschweren.

## 1.2 Begriffsbestimmungen aus dem Arbeitsrecht

Diese Kapitel beschäftigen sich mit der Definition der arbeitsrechtlichen Begriffe.

**Arbeitszeit:** Die Arbeitszeit ist der Zeitraum in dem die Arbeitsleistung erbracht wird. Die Ruhepausen und der Weg zur und von der Arbeit gelten nicht als Arbeitszeit<sup>1</sup>.

**Normalarbeitszeit:** Normalarbeitszeit ist jene vereinbarte Arbeitszeit, die gearbeitet wird ohne anfallen von Überstunden, oder Mehrstunden. Theoretisch darf die tägliche Arbeitszeit acht Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten (Die meisten Kollektivverträge kürzen diese Zeit auf 38 bzw. 38,5 Stunden). Es gibt jedoch einige abweichende Regelungen. Diese werden in den einzelnen Punkten extra erwähnt und durchbesprochen. Die festgelegte Normalarbeitszeit unterliegt der Aushangpflicht.<sup>2</sup>

**Mehrarbeit:** Als Mehrarbeit wird jene Zeit bezeichnet die zwischen der durch den KV (meist 38,5 Stunden) oder arbeitsvertraglich (Teilarbeitszeit) verringerten Normalarbeitszeit und der gesetzlichen Normalarbeitszeit (=40 Stunden) liegt. Mehrarbeit ist im Normalfall nicht mit einem Überstunden Zuschlag abzugelten, außer dies wurde extra arbeitsvertraglich oder durch den

---

<sup>1</sup> Vgl. AZG (idF v. BGBl. I Nr. 3/2013) §2 Abs. I

<sup>2</sup> Vgl. AZG (idF v. BGBl. I Nr. 3/2013) §3, §25 Abs. I

KV vereinbart. Im Normalfall erfolgt bei Teilzeitarbeitskräften ein Zuschlag von mindestens 25%.

**Überstunden:** Überstunden liegen vor wenn die tägliche Normalarbeitszeit oder die wöchentliche Normalarbeitszeit (Mehrarbeit ist zu beachten) oder die durch Arbeitsbereitschaft verlängerte Normalarbeitszeit überschritten ist.

**Wegzeiten:** Das sind jene Zeiten die der Arbeitgeber von einem Ort an dem er gerade seine Freizeit verbringt, üblicherweise seine Wohnung, bis zur Arbeitsstelle und wieder zurück benötigt. Diese Zeiten gelten nicht als Arbeitszeit.

**Dienstreise:** Dienstreisezeiten sind im weitesten Sinn Arbeitszeiten. Von Dienstreisezeiten spricht man wenn ein Arbeitnehmer im Auftrag seines Arbeitgebers vorübergehend seinen Dienstort verlässt, um eine Arbeitsleistung an einem anderen Ort zu erbringen. Die Zeit, die er benötigt um das Ziel zu erreichen und die Zeit zurück, gilt als Dienstreisezeit.

**Arbeitnehmer/Arbeitgeber:** Ein Arbeitnehmer ist jemand der sich auf Grund eines Arbeitsvertrages gegenüber einem Arbeitgeber zu einer Arbeitsleistung verpflichtet. Er ist zu einer auf Zeit abgestellten Arbeitsleistung, nicht aber zur Erbringung eines bestimmten Erfolges verpflichtet.<sup>3</sup> Der Arbeitgeber ist die zweite Partei des Arbeitsvertrages. Er ist derjenige, der die Arbeitsleistung entgegen nimmt. Dieses Verhältnis wird Arbeitsverhältnis genannt.

**Einzelvereinbarung / Betriebsvereinbarung:** Eine Einzelvereinbarung ist eine schriftlich festgehaltene Vereinbarung zwischen Betriebsinhaber (oder einer bevollmächtigten Person) und Arbeitnehmer. Dies gilt, solange eine Ermächtigung durch Gesetz oder dem jeweiligen KV vorliegt. Eine Betriebsvereinbarung ist eine Vereinbarung die schriftlich zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat geschlossen worden ist. Eine Ermächtigung durch den jeweiligen KV oder das Gesetz ist obligat, ansonsten handelt es sich um eine sogenannte freie „unechte“ Betriebsvereinbarung, welche gesetzlich nicht bindend ist. Eine Betriebsvereinbarung hat Rechtsgültigkeit und es besteht zusätzlich eine Aushangpflicht. Einzelvereinbarungen über die gleiche Angelegenheit einer Betriebsvereinbarung können nur zu Gunsten des Arbeitnehmers abgeschlossen werden.

---

<sup>3</sup> Vgl.: Mayrhofer Karl: Arbeitsrecht für die betriebliche Praxis. Wien: Weiss Verlag 2012, S. 11



## **2 Arbeitsrechtliche Grundlagen**

In diesem Kapitel werden die arbeitsrechtlichen Grundlagen für die spätere Analyse durchdiskutiert. Das Gesetz verweist sehr oft auf die Möglichkeit der Regelung durch den KV. Da es in Österreich eine sehr große Anzahl an Kollektivverträgen gibt, wird auf diese nicht im Einzelnen eingegangen. Um in den jeweiligen Punkten Beispiele für Regelungen aus einem Kollektivvertrag zu geben, wird der KV für Arbeiter im eisen- und metallverarbeitenden Gewerbe verwendet. An dieser Stelle sei auf die Aufzeichnungs- und Aushangpflicht des Arbeitgebers hingewiesen. Es sind für jeden Arbeitnehmer Aufzeichnungen über seine Arbeitszeiten zu führen. Diese sind dem Arbeitnehmer zugänglich zu machen. Darüber hinaus sind alle nötigen Zusatzangaben wie Durchrechnungszeiträume, Ruhepausen oder Ruhezeiten, etc. zusätzlich aufzuzeigen. Diese sind ebenfalls auf Verlangen des Arbeitsinspektorats oder der zuständigen Behörden vorzuweisen.<sup>4</sup>

### **2.1 Sonderformen der Arbeitsleistung**

Vorerst muss definiert werden, was unter Sonderformen der Arbeitsleistung zu verstehen ist. Arbeitsleistung wird vom Arbeitnehmer dem Arbeitgeber auf Zeit und gegen Bezahlung zur Verfügung gestellt. Sonderformen sind Dienstleistungen, in denen der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gar nicht, oder nur eingeschränkt zur Verfügung steht. Ebenso sind es Arbeiten, die nicht im Zusammenhang mit der eigentlichen Arbeitstätigkeit des Arbeitnehmers stehen, oder zu besonderen Zeiten stattfinden, oder mit besonderer Schwere verbunden sind.

#### **2.1.1 Anwesenheitsdienst**

Darunter versteht man, dass der Arbeitnehmer während seines Dienstes lediglich anwesend sein muss, ohne dass er eine bestimmte Leistung erbringt. Der Arbeitnehmer kann einer Freizeitbeschäftigung nachgehen oder auch schlafen. Diese Anwesenheit ist zu entlohnen.

---

<sup>4</sup> AZG (idF v. BGBl. I Nr. 3/2013) §26

## **2.1.2 Rufbereitschaft**

Unter Rufbereitschaft versteht man, dass ein Arbeitnehmer außerhalb seiner Arbeitszeit, abrufbereit zu sein hat. Bei Rufbereitschaft handelt es sich nicht um Arbeitszeit und sie gilt auch nicht als Mehrarbeit, außer der Arbeitnehmer wird zur Arbeitsleistung heran gezogen. Sollte dies nicht der Fall sein, ist diese Zeit ebenfalls zu bezahlen, allerdings mit einem geringeren Entgelt als die Arbeit selbst. Sollte es keine Entgeltvereinbarung geben, ist ein ortsübliches Entgelt zu bezahlen, auch wenn Unentgeltlichkeit vereinbart wurde. Rufbereitschaft darf maximal an 10 Tagen pro Monat vereinbart werden. Hier kann allerdings durch den KV zugelassen werden, dass der Durchrechnenzeitraum dieser Zeit auf drei Monate ausgedehnt wird. Das bedeutet, es darf die Rufbereitschaft maximal an 30 Tagen pro drei Monaten vereinbart werden. Sollte es zu Arbeiten während der Rufbereitschaft kommen, kann die tägliche Arbeitszeit auf 12 Stunden ausgedehnt werden. Ein Ausgleich muss binnen zwei Wochen erfolgen. Sollten die Arbeiten die tägliche Ruhezeit unterbrechen, ist binnen zwei Wochen die Ruhezeit um vier Stunden zu verlängern. Hierbei ist zu beachten, dass ein Teil der täglichen Ruhezeit mindestens acht Stunden betragen muss<sup>5</sup>.

## **2.1.3 Arbeitsbereitschaft**

Diese liegt vor wenn sich ein Arbeitnehmer an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufhält und jederzeit seine Arbeit aufnehmen kann (Ärzte, Chauffeure, Portier, etc.). Während der Bereitschaftszeiten kann ein geringeres Entgelt vereinbart werden. Wird keine Entgeltvereinbarung getroffen, kann die Bereitschaft geringer entlohnt werden als die volle Arbeitsleistung.<sup>6</sup>

## **2.1.4 Dienstreisezeiten**

Wie bereits erwähnt, sind Dienstreisezeiten im weitesten Sinn Arbeitszeiten in denen der Dienstort verlassen wird, um im Auftrag des Arbeitgebers eine Arbeitsleistung an einem anderen Ort zu erbringen. Dabei beginnt die Dienstreisezeit mit dem Verlassen des Dienstortes und endet mit dem Erreichen des Ziels. Dies gilt nur sofern der Arbeitnehmer während dieser Zeit

---

<sup>5</sup> AZG (idF v. BGBl. I Nr. 3/2013) §20

<sup>6</sup> Vgl.: Mayrhofer Karl: Arbeitsrecht für die betriebliche Praxis. Wien: Weiss Verlag 2012, S. 83

keine Arbeitsleistung zu erbringen hat. Durch diese Reisezeiten kann die Höchstgrenze der Arbeitszeit überschritten werden (täglich/wöchentlich). Unter der Bedingung ausreichender Erholungsmöglichkeiten während der Reisezeit kann die tägliche Ruhezeit, die in der Regel 11 Stunden beträgt, unterschritten werden. Reisen während der Wochenendruhe sind nur dann zulässig, wenn diese zur Erreichung des Reiseziels unbedingt notwendig sind, oder diese im Interesse des Arbeitnehmers liegen. Wird der Arbeitnehmer während der wöchentlichen Ruhezeiten beschäftigt, ist ihm Ersatzruhe zu gewähren. Grundsätzlich sind Reisezeiten Vollarbeitszeit, da sie auch grundsätzlich Arbeitsleistung sind. Dies gilt insbesondere, wenn sie zum eigentlichen Aufgabenbereich des Arbeitnehmers zählen. Es ist empfehlenswert, Vereinbarungen zu treffen, die die Entlohnung außerhalb der Normalarbeitszeit regeln, da Dienst-Reisezeiten oft mit der eigentlichen Arbeitsleistung nicht gleichgesetzt werden können und entsprechend geringer zu entlohnen sind. Dies ist allerdings in vielen KV bereits enthalten. Bei Reisediäten, Reisegebühren, usw. handelt es sich nicht um Entgelt für die geleistete Arbeit sondern um eine Vergütung für den damit verbundenen Mehraufwand für Fahrt, Bekleidung, etc.<sup>7</sup>

### 2.1.5 Nachtarbeit

Arbeitnehmer die zwischen 22 und 5 Uhr mindestens drei Stunden und 48 Nächte im Jahr arbeiten, zählen als Nachtarbeiter. Punkte, die zu berücksichtigen sind: Der Nachtarbeiter muss über wichtige betriebliche Geschehnisse informiert werden.<sup>8</sup> Kinder und Jugendliche die nicht volljährig sind, dürfen nicht als Nachtarbeiter eingesetzt werden. Gleiches gilt für werdende und stillende Mütter.<sup>9</sup>

**Arbeitsbereitschaft während der Nachtarbeit:** Bei regelmäßiger Arbeitsbereitschaft während der Nachtarbeit treten zusätzliche Ruhezeiten in Kraft. Es wird bei einem Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen die Abweichung der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit von acht Stunden aufaddiert bzw. subtrahiert. Zwei Drittel dieser Zeit sind binnen vier Kalenderwochen als zusätzliche Ruhezeit zu gewähren. Jede dieser zusätzlichen Ruhezeiten hat 12 Stunden zu betragen.<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> AZG (idF v. BGBl. I Nr. 3/2013) §20b

<sup>8</sup> AZG (idF v. BGBl. I Nr. 3/2013) §12a Abs. I, II, §12d

<sup>9</sup> MSchG (idF v. 1Juli 2013) §6

<sup>10</sup> AZG (idF v. BGBl. I Nr. 3/2013) §12a Abs. IV, VI

**Recht auf Gesunden-Untersuchungen:** Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf unentgeltliche Gesunden-Untersuchungen. Dieser Anspruch entsteht das erste Mal vor Antritt der Tätigkeit und danach alle zwei Jahre. Nach Vollendung des 50. Lebensjahrs oder nach 10 Jahren Nachtarbeit besteht dieser Anspruch jährlich. Dabei gelten auch Personen bereits als Nachtarbeiter die 30 Tage im Jahr, wie oben beschrieben, drei Stunden von 22 bis 5 Uhr arbeiten<sup>11</sup>

**Anspruch auf Versetzung:** Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Versetzung auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz, wenn nachweisbar seine Gesundheit bei fortsetzen seiner Arbeit als Nachtarbeiter gefährdet wird, oder eine Betreuungspflicht für ein Kind unter 12 Jahren besteht (Der Anspruch erlischt nach Wegfall des Grundes). Dieser Anspruch muss nur erfüllt werden, wenn die Interessen des Arbeitnehmers höher zu bewerten sind, als die Interessen des Arbeitgebers und dies den betrieblichen Möglichkeiten entspricht.<sup>12</sup>

## 2.1.6 Nachtschwerarbeit

Nachtschwerarbeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer zwischen 22 und 6 Uhr mindestens sechs Stunden arbeitet (keine Arbeitsbereitschaft) und einer der folgenden Punkte erfüllt ist<sup>13</sup>:

- Bergbaubetrieb überwiegend unter Tage
- Stollen oder Tunnelbau
- Bohrlochbergbau
- Temperaturbelastungen über + 30 oder unter -21 °C oder Lärmbelastung größer 85dB
- Beim regelmäßigen Tragen von Atemschutz (4 Stunden täglich) oder Tauchgeräten (2 Stunden täglich)
- Arbeit an Bildschirmarbeitsplätzen
- Aussetzung von inhalativen Schadstoffen die zu einer Berufserkrankung führen können
- Schwere körperliche Arbeit und zusätzliche besondere Hitzebelastung
- In Krankenstationen, Pflegeheimen mit besonders hoher Beanspruchung (z.B.: Intensivstation)

---

<sup>11</sup> AZG (idF v. BGBl. I Nr. 3/2013) §12b

<sup>12</sup> AZG (idF v. BGBl. I Nr. 3/2013) §12c

<sup>13</sup> AZG (idF v. BGBl. I Nr. 3/2013) §12a Abs. III



- Durch den KV als Schwerarbeit deklariert

Nachtschwerarbeit ist der Sozialversicherung zu melden. Die erstmalige Einführung von Nachtschwerarbeit ist dem Arbeitsinspektorat binnen 14 Tagen ist zu melden. Dabei ist ebenfalls ein Schichtplan anzuschließen.<sup>14</sup> Ein zusätzlicher Betrag von 2% der allgemeinen Betragsgrundlage ist in der nach ASVG geregelten Pensionsversicherung zu leisten, sofern es sich um einen Nachtschwerarbeitsmonat handelt. Dies ist gegeben, wenn Nachtschwerarbeit geleistet worden ist im folgenden Ausmaß:

- an 6 Arbeitstagen im Monat, oder
- an 12 Arbeitstagen alle 2 Monate, oder
- an 18 Arbeitstagen alle 3 Monate, oder
- bei einem größeren Durchrechnungszeitraum an 36 Tagen alle 6 Monate

Ein Nachtschwerarbeiter erhält die gleichen Ansprüche wie ein Nachtarbeiter. Zusätzlich zu diesen stehen ihm auch folgende Sonderansprüche zu:

**Zusatzurlaub:** Es ist ein Zusatzurlaub im Ausmaß von zwei Arbeitstagen zu gewähren, sollte der Arbeitnehmer 50 Mal im Jahr Nachtschwerarbeit leisten. Dieser Anspruch erhöht sich nach fünf Jahren auf vier Werktage und nach 15 Jahren auf sechs Werktage. Nach 20 Jahren besteht der Anspruch dauerhaft, auch wenn der Arbeitnehmer auf Grund von Berufskrankheiten oder Anderem keine Nachtschwerarbeit mehr durchführen kann. Sollte der Arbeitnehmer 100 Mal im Jahr Nachtschwerarbeit leisten, erhält er Anspruch auf einen zusätzlichen freien Werktag. Arbeitnehmer, die mindestens 40 Mal im Jahr Nachtschwerarbeit leisten, ist ebenfalls ein Arbeitstag zu gewähren, so lange sie keinen der oben genannten Ansprüche geltend machen.

**Urlaubsabfindung:** Dem Nachtschwerarbeiter gebührt eine zusätzliche Urlaubsabfindung in der Höhe des halben Urlaubsentgelts beim Ausscheiden aus dem Unternehmen, solange in dem laufenden Jahr 25-mal Nachtschwerarbeit geleistet wurde. Eine Wartefrist von einem halben Jahr ist einzuhalten.

---

<sup>14</sup> AZG (idF v. BGBl. I Nr. 3/2013) §11 Abs. VIII

Dies gilt für folgende Gründe des Ausscheidens:

- Kündigung durch den Arbeitgeber
- Einvernehmliche Kündigung
- Tod des Arbeitnehmers

**Kurzpause:** Dem Arbeitnehmer ist mindestens eine Kurzpause im Ausmaß von 10 Minuten pro Nacht zu gewähren. Siehe dazu Ruhepausen.

**Kündigungsschutz:** Ein Nachtschwerarbeiter darf auf Grund von Ursachen, die ihren Ursprung in der Nachtschwerarbeit haben, nicht gekündigt werden, solange dem Betrieb kein erheblicher Schaden entsteht.

**Sonderruhegeld:** Der Nachtschwerarbeiter erwirbt ab dem vollendeten 57. und Nachtschwerarbeiterinnen ab dem vollendeten 52. Lebensjahr Anspruch auf Sonderruhegeld. Für die Dauer einer Urlaubersatzleistung fällt dieses weg.

**Sonderruhezeiten:** In einem Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen darf die durchschnittliche Arbeitszeit inklusive Überstunden täglich acht Stunden nicht überschreiten. Im gesetzlichen Rahmen darf der KV Abweichungen davon zulassen. Sollte das der Fall sein, so sind die in Summe mehr geleisteten Stunden als zusätzliche Ruhezeit zu gewähren.<sup>15</sup>

## 2.2 Sonderformen der Normalarbeitszeit

In den österreichischen Betrieben gibt es eine Vielzahl von verschiedenen Arbeitszeitmodellen, die auf die individuellen Bedürfnisse des Betriebes angepasst sind. Dies kann auf Grund von speziellen Maschinen sein, die durchgehend laufen müssen oder Wachdienste, die nur während der Nacht im Einsatz sind. Der Normalfall ist eine 5-Tagewoche mit jeweils acht Stunden täglich.

### 2.2.1 Durchrechenbare Arbeitszeit

Darunter versteht man zum Einem die Flexibilisierung der Arbeitszeit innerhalb einer Woche, so dass zum Beispiel an einem Tag länger und an einem anderen

---

<sup>15</sup> AZG (idF v. BGBl. I Nr. 3/2013) §12a Abs. V

kürzer gearbeitet wird. Dabei bleibt die wöchentliche Arbeitszeit gleich und wird nicht erhöht oder verkürzt. Eine weitere Möglichkeit ist die Flexibilisierung der Arbeitszeit innerhalb eines längeren Zeitraumes als einer Woche. Dabei kann die wöchentliche Normalarbeitszeit von 40, bzw. die im KV festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit (38,5 Stunden<sup>16</sup>) überschritten werden. Es wird ein Durchrechnungszeitraum festgelegt. Die durch den KV festgelegte Normalarbeitszeit darf in diesem Zeitraum im Durchschnitt nicht überschritten werden. Sollte dabei ein offen gebliebenes Zeitguthaben an Normalarbeitszeit entstehen, so ist dieses mit einem Zuschlag von 50% abzugelten, solange der Kollektivvertrag keine abweichende Regelung vorsieht<sup>17</sup>.

**Flexibilisierung der Normalarbeitszeit innerhalb einer Woche:** Die Arbeitszeit kann an einzelnen Tagen gekürzt und auf die übrigen Tage der Woche verteilt werden, um die Wochenendruhe zu verlängern. Die Normalarbeitszeit darf 10 Stunden nicht überschreiten. Voraussetzung für eine Flexibilisierung der Arbeitszeit ist die Zulassung durch den KV. Der KV kann die Regelung einer Flexibilisierung einer Betriebsvereinbarung überlassen<sup>18</sup>. Die Lage der Arbeitszeit kann vom Arbeitgeber einseitig unter folgenden Bedingungen geändert werden, wenn<sup>19</sup>:

- dies aus objektiven und sachlichen Gründen gerechtfertigt ist.
- die Arbeitszeit der betreffenden Arbeitswoche 2 Wochen im Voraus festgelegt wird.
- keine berücksichtigungswürdigen Interessen des Arbeitnehmers dem entgegenstehen.
- der Arbeitsvertrag dies nicht ausschließt.

Tabelle 2-1 stellt ein Beispiel mit und ohne Flexibilisierung der Normalarbeitszeit innerhalb einer Woche dar.

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
Ohne Flexibilisierung	8	8	8	8	8	-	-
Mit Flexibilisierung	8,5	8,5	8,5	8,5	6	-	-

Tabelle 2-1: Bsp. mit und ohne Arbeitszeitflexibilisierung

<sup>16</sup>KV für Angestellte des Metallgewerbes (idF v. Jänner 2013) §4 Abs. I

<sup>17</sup>AZG (idF v. BGBl. I Nr. 3/2013) §19e

<sup>18</sup>AZG (idF v. BGBl. I Nr. 3/2013) §4 Abs. II

<sup>19</sup>AZG (idF v. BGBl. I Nr. 3/2013) §4 Abs19c

**Durchrechnungsregelung bis zu 52 Wochen:** Der KV kann es zulassen, dass der Durchrechnungszeitraum auf bis zu einem Jahr festgelegt wird. Dabei ist zu beachten, dass die Normalarbeitszeit bei einem Durchrechnungszeitraum acht Wochen höchstens 50 Stunden pro Woche und bei einem Durchrechnungszeitraum länger höchstens 48 Wochen sein darf. Während dieser Zeit darf die durchschnittliche Normalarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten. Der KV kann unter der Bedingung, dass der Zeitausgleich für die erfolgte Mehrarbeit in mehrwöchigen zusammenhängenden Zeiträumen erfolgt, diesen Durchrechnungszeitraum verlängern. Die tägliche Normalarbeitszeit darf 9 Stunden nicht überschreiten.<sup>20</sup> Der KV kann ebenfalls eine Übertragung von Zeitguthaben auf den nächsten Durchrechnungszeitraum zulassen.<sup>21</sup> Das erworbene Zeitguthaben wird wie im KV vorgesehen abgebaut, bzw. wie dies eine durch den KV bevollmächtigte Betriebsvereinbarung festlegt. Sollte keine Regelung vorliegen, gibt es mehrere Vorgehensweisen.

- Es wird im Vorhinein vereinbart, wann das Zeitguthaben zu konsumieren ist. Dies ist die einfachste und verbreitetste Vorgehensweise
- Wird keine Vorgehensweise festgelegt und beträgt der Durchrechnungszeitraum für die Normalarbeitszeit mehr als 26 Wochen, so muss folgendermaßen vorgegangen werden. Ist ein Zeitguthaben bei einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 52 Wochen nach 26 Wochen, beziehungsweise bei einem Durchrechnungszeitraum von 26 bis 52 nach der Hälfte des Zeitraumes vorhanden, so ist binnen vier Wochen der Ausgleich festzulegen oder binnen 13 Wochen zu gewähren. Geschieht das nicht, so kann der Arbeitnehmer mit einer Vorankündigungsfrist von vier Wochen, sofern keine betrieblichen Erfordernisse dem entgegenstehen, den Ausgleich selbst bestimmen, oder eine Abgeltung in Geld verlangen. Durch Betriebsvereinbarungen, oder dem Kollektivvertrag können abweichende Regelungen getroffen werden.<sup>22</sup>

**Ausnahmen der Erweiterung für Personal von Verkaufsstellen:** Die Durchrechnungsregelung gilt hier nur in veränderter Form. Der

---

<sup>20</sup>AZG (idF v. BGBl. I Nr. 3/2013) §4 Abs. VI

<sup>21</sup>AZG (idF v. BGBl. I Nr. 3/2013) §4 Abs. VII

<sup>22</sup>AZG (idF v. BGBl. I Nr. 3/2013)§19f

Durchrechnungszeitraum beläuft sich auf vier Wochen und die Normalarbeitszeit kann auf bis zu 44 Stunden ausgedehnt werden.<sup>23</sup> Die Regelung für Übertragung von Zeitguthaben bleibt gleich.

**Zeitguthaben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses:** Besteht ein Zeitguthaben, ist dieses im Normalfall mit einem Zuschlag von 50% abzugelten. Wenn der Arbeitnehmer jedoch unbegründet vorzeitig austritt, entfällt dieser Zuschlag. Der Kollektivvertrag kann auch eine Verlängerung der Kündigungsfrist im Ausmaß des Zeitguthabens vorsehen. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Beendigung einer Arbeitskraftüberlassung gleich zu setzen.<sup>24</sup>

## 2.2.2 Vier-Tage-Woche

Die Normalarbeitszeit kann auf 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn diese regelmäßig auf vier Tage aufgeteilt werden. Diese vier Tage müssen aber nicht zusammen hängen, was es zulassen würde, dass zum Beispiel Mi, Sa und So frei wäre und Mo, Di, Do und Fr gearbeitet werden muss.<sup>25</sup>

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
Fünf-Tage-Woche	8	8	8	8	8	-	-
Vier-Tage-Woche	10	10	-	10	10	-	-

Tabelle 2-2: Bsp. Vier-Tage-Woche

Der KV kann allerdings vorsehen, dass diese Tage am Stück sein müssen, oder dafür weitere spezielle Regelungen treffen. Zum Beispiel sieht der KV für Arbeiter im Eisen- und Metallverarbeitenden Gewerbe vor, dass der freie Tag nicht auf einen Feiertag fallen<sup>26</sup> darf (Dieser Punkt wird im Anhang widerrufen. „In Abänderung des § 4 Abs. 1a, 2. Abs. Rahmenkollektivvertrag gilt folgendes: Bei Vereinbarung einer der 4-Tage-Woche kann der arbeitsfreie Tag auch auf einen Feiertag fallen.“<sup>27</sup>). Voraussetzung dafür ist eine geltende Betriebsvereinbarung (Bei Betrieben ohne Betriebsrat mittels geltender Einzelvereinbarung). Es ist hier mit Zustimmung des Betriebsrates und einer gültigen Betriebsvereinbarung möglich, die Arbeitszeit auf 12 Stunden

<sup>23</sup> AZG (idF v. BGBl. I Nr. 3/2013) §4 Abs. IV

<sup>24</sup> AZG (idF v. BGBl. I Nr. 3/2013) §19e

<sup>25</sup> AZG (idF v. BGBl. I Nr. 3/2013) §4 Abs. VIII

<sup>26</sup> KV für Angestellte des Metallgewerbes (idF v. Jänner 2013) § 4a Abs. I, Abs. II

<sup>27</sup> KV für Angestellte des Metallgewerbes (idF v. Jänner 2013) Anhang 5 § 1e Abs. II

auszudehnen (10 Stunden Normalarbeitszeit, zwei Überstunden). Sollte es im Betrieb keinen Betriebsrat geben, ist dies einzeln mit den jeweiligen Dienstnehmern zu vereinbaren. Zusätzlich muss ein Arbeitsmediziner eine arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit feststellen. Sollte die Mehrheit der betroffenen Dienstnehmer eine Zweitmeinung einholen wollen, ist ein weiterer einvernehmlich bestellter Arbeitsmediziner zu konsultieren. Sollte ein Dienstnehmer in einem Betrieb ohne Betriebsrat die Ausdehnung der Arbeitszeit von 10 auf 12 Stunden verweigern, darf dieser nicht benachteiligt werden (weder bei Aufstiegsmöglichkeiten, Versetzungen oder beim Entgelt, ..., Gleichbehandlungsgrundsatz).

### 2.2.3 Erweiterung der Arbeitszeit

**Erweiterung der Normalarbeitszeit auf 60 Stunden wöchentlich und auf 12 Stunden täglich:** (Ausnahmen Arbeiterinnen auf 10 Stunden) Folgende Bedingungen müssen erfüllt sein:

- Der Kollektivvertrag lässt dies zu,
- und der Arbeitnehmer leistet während dieser Zeit in erheblichem Ausmaß Arbeitsbereitschaft.

In Betrieben, die unter keinen Kollektivvertrag fallen und ebenfalls keinen Betriebsrat haben, muss die Verlängerung vom Arbeitsinspektorat genehmigt werden. Wird an einigen dieser Tage Arbeit im engeren Sinn und keine Bereitschaft geleistet und wird die tägliche Normalarbeitszeit überschritten, so ist eine Überstundenvergütung zu leisten.<sup>28</sup>

**Erweiterung der Normalarbeitszeit auf 24 Stunden täglich:** Besteht die Arbeitszeit überwiegend aus Arbeitsbereitschaft und sind besondere Erholungsmöglichkeiten zur Verfügung, kann die Normalarbeitszeit bis zu dreimal pro Woche auf 24 Stunden ausgeweitet werden. Eine Erweiterung der Arbeitszeit um eine halbe Stunde zum Zweck der Arbeitsübergabe ist hier zulässig. Diese Verlängerung ist ebenfalls zulässig für Arbeitnehmer, die soziale Dienste leisten für besonders gefährdete Personen, die einer

---

<sup>28</sup> AZG (idF v. BGBl. I Nr. 3/2013) §5

durchgängigen Betreuung bedürften.<sup>29</sup> Folgende Bedingungen müssen hierzu zusätzlich erfüllt sein:

- Der Kollektivvertrag lässt dies zu, indem er festlegt, dass die Normalarbeitszeit im Durchschnitt 60 Stunden nicht überschreiten darf. Dabei kann zusätzlich in einzelnen Wochen während des Durchrechnungszeitraumes die Normalarbeitszeit bis zu 72 Stunden betragen.
- Es muss eine, durch den Kollektivvertrag ermächtigt Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden, die diese Ausdehnung zulässt.
- Der Kollektivvertrag und die Betriebsvereinbarung legen alle Bedingungen fest unter denen diese Erweiterung zulässig ist.
- Der Arbeitnehmer darf nicht stärker belastet werden als bei normaler Arbeitsbereitschaft. Dies muss durch ein arbeitsmedizinisches Gutachten festgestellt werden.

## 2.2.4 Gleitende Arbeitszeit

Unter gleitender Arbeitszeit<sup>30</sup> versteht man eine Flexibilisierung der Arbeitszeit des Arbeitnehmers, der innerhalb eines Zeitraums den Beginn und das Ende seiner Arbeitszeit selbst bestimmen kann. Um in einem Betrieb eine gleitende Arbeitszeit einführen zu können ist grundsätzlich keine Zulassung durch den Kollektivvertrag erforderlich. In Betrieben mit einem Betriebsrat kann die gleitende Arbeitszeit über eine Betriebsvereinbarung eingeführt werden. In Betrieben ohne Betriebsrat muss dies mittels schriftlicher Einzelvereinbarungen durchgeführt werden. Dies wird über eine Gleitzeitvereinbarung durchgeführt. Hier ist die schriftliche Form zwingend vorgeschrieben, da sie sonst keine Gültigkeit hat. Diese Gleitzeitvereinbarung muss alle getroffenen Vereinbarungen festhalten.

---

<sup>29</sup> AZG (idF v. BGBl. I Nr. 3/2013) §5a, §19a

<sup>30</sup> AZG (idF v. BGBl. I Nr. 3/2013) §4b

Sie unterliegt der Aushangpflicht<sup>31</sup> und muss mindestens die folgenden Punkte enthalten:

- Gleitzeitperiode: Sie ist der Zeitraum in dem alle geleisteten Stunden aufaddiert und ausgeglichen werden. Das bedeutet, dass am Ende dieser Periode die durchschnittlich geleistete wöchentliche Normalarbeitszeit denen der Im Kollektivvertrag festgelegten entspricht.
- Gleitzeitrahmen: Dies ist der Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit frei beginnen und beenden kann.
- Höchstmaß: Hier wird festgelegt, welche Zeitschulden und Zeitguthaben maximal in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden können.
- Fiktive Normalarbeitszeit: Hierbei handelt es sich um die fiktive, tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit, die der Arbeitnehmer einhalten müsste, wenn es keine Gleitzeitvereinbarung geben würde.

In Diagramm 2-3 wird dargestellt, wie die wöchentlichen Arbeitszeiten verteilt werden könnten. Auf der Abszisse sind die Tage von Montag bis Sonntag eingetragen und auf der Ordinate die Uhrzeit von 0 – 24 Uhr. Zusätzlich muss dazu noch angegeben werden, dass die fiktive wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden beträgt. Die Gleitzeitperiode wird auf acht Wochen festgelegt und die Höchstgrenze des Übertrages auf die nächste Gleitzeitperiode beträgt +/-20 Stunden. Auf dem Diagramm ist gut ersichtlich, dass der Arbeitnehmer die Zeiten (in der Abbildung hellgrau dargestellt) Mo – Do von 09 Uhr bis 15 Uhr bzw. Fr von 09 Uhr bis 12 Uhr im Unternehmen sein muss. Die Zeiten (in der Abbildung dunkelgrau dargestellt) Mo – Fr vor und nach der Arbeitszeit sind. Die Kernarbeitszeit ist die Zeit, in der der Mitarbeiter im Unternehmen sein muss und wird über den Gleitzeitrahmen festgelegt.

---

<sup>31</sup> AZG (idF v. BGBl. I Nr. 3/2013) §25 Abs. II



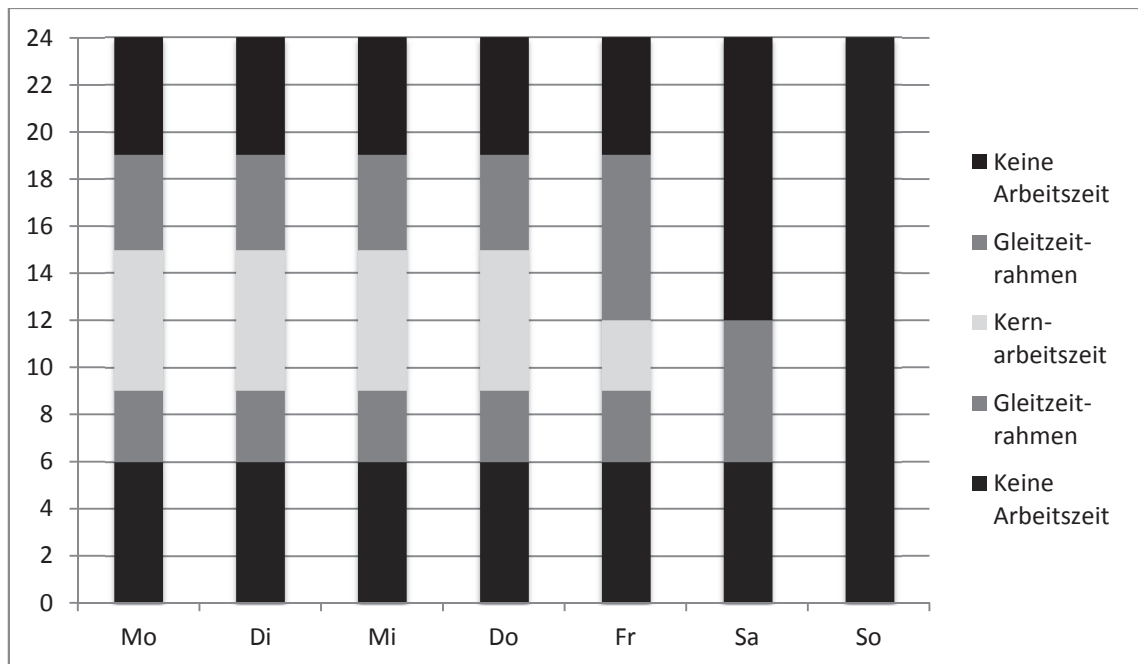


Abbildung 2-3: Gleitzeitverteilung

**Zeitguthaben, Zeitschulden:** Während des Durchrechnungszeitraumes darf die wöchentliche Normalarbeitszeit erhöht und gesenkt werden. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf auf 50 Stunden und die tägliche auf 10 Stunden erweitert werden. Hier ist zu beachten, dass bei Jugendlichen die Ausweitung der täglichen Arbeitszeit auf 10 Stunden nicht zulässig ist (maximal unter bestimmten Umständen auf neun Stunden). Wird hier im Rahmen der Gleitzeitvereinbarung Zeitguthaben gesammelt, überträgt sich dieses auf die nächste Gleitzeitperiode. Diese Stunden zählen dabei nicht als Überstunden. Dies ist einer der größten Vorteile des Unternehmens bei Gleitzeitvereinbarungen.

Wird der Rahmen der Gleitzeitvereinbarung überschritten, zählen diese Stunden als Überstunden und sind mit einem entsprechenden Zuschlag abzugelten. Es ist ratsam, die Übertragungsmöglichkeit auf die nächste Gleitzeitperiode großzügig auszulegen. Sollte keine Übertragungsmöglichkeit vorgesehen sein, ist jede Stunde, die die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit überschreitet, als Überstunde abzugelten. Auch als Überstunden zählen alle Stunden die die tägliche Normalarbeitszeit von 10 Stunden überschreiten, oder Stunden, die außerhalb des Gleitzeitrahmens erbracht werden. Offene Zeitguthaben, die nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses noch bestehen, werden gleich behandelt, wie unter Punkt "Zeitguthaben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses".

### **2.2.5 Schichtarbeit**

Schichtarbeit liegt vor, wenn an einem Arbeitsplatz an einem Arbeitstag sich einander ablösend, mehrere Arbeitnehmer ihre Arbeit verrichten. Dies dient meist der optimalen Ausnützung eines Arbeitsplatzes. Es ist hierfür ein Schichtplan zu erstellen. Grundsätzlich darf die Normalarbeitszeit 40 Stunden wöchentlich und neun Stunden täglich nicht übersteigen. Der KV kann jedoch ermächtigen, die Normalarbeitszeit innerhalb eines Schichtturnusses auf 10 Stunden auszudehnen, solange die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden nicht übersteigt. Die tägliche Ruhezeit darf einmalig pro Schichtturnus zum Zweck des Schichtwechsels auf acht Stunden reduziert werden. Wenn es zu einer Reduzierung der Ruhezeit kommt, ist für Ausgleich zu sorgen (Verlängerung anderer Ruhezeiten). Wenn die Schichtarbeit durchlaufend (inklusive an Wochenenden) ist, kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 12 Stunden ausgedehnt werden. Erfolgt dies an Wochenenden, ist dies durch eine Betriebsvereinbarung zu regeln. Sollte die Normalarbeitszeit unter der Woche ausgedehnt werden und in Verbindung mit einem Schichtwechsel stehen, ist keine Ermächtigung durch eine Betriebsvereinbarung oder durch den KV erforderlich. Der KV kann zulassen, dass die tägliche Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen auf 56 Stunden ausgedehnt wird und die tägliche Arbeitszeit auf 12 Stunden, solange eine arbeitsmedizinische Unbedenklichkeitsfeststellung vorliegt. Die Wochenendruhe muss im Normalfall spätestens zu Beginn der Nachtschicht von Samstag auf Sonntag bis Ende der Nachtschicht von Sonntag auf Montag dauern, solange Sonntag nicht durchgearbeitet wird.<sup>32</sup>

### **2.2.6 Dekadenarbeit**

Für Arbeitnehmer, die auf Großbaustellen öffentlichen Interesses, oder auf Baustellen der Wildbach- und Lawinenverbauung beschäftigt sind, gelten Sonderbestimmungen. Diese sieht vor, dass 10 Tage in Folge (=Dekadenarbeit) gearbeitet wird und danach vier Tage in Folge frei ist.

Der Kollektivvertrag kann dabei zulassen, dass die wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden überschritten werden darf, solange die durchschnittliche Normalarbeitszeit binnen dieser zwei Wochen 40 Stunden und die tägliche Normalarbeitszeit neun Stunden nicht übersteigt.<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> AZG (idF v. BGBl. I Nr. 3/2013) §4a

<sup>33</sup> AZG (idF v. BGBl. I Nr. 3/2013) §4c

## 2.2.7 Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung liegt vor, wenn die festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschritten wird. Teilzeitbeschäftigte haben die gleichen Rechte und Pflichten wie Vollzeitbeschäftigte. Ausnahmen werden extra erwähnt. Ebenso gilt, dass Teilzeitbeschäftigte gleich wie Vollzeitbeschäftigte zu behandeln sind. Auch Prämien, Sozialleistungen, und Ähnliches müssen verhältnismäßig auf die Teilzeitkräfte verteilt werden. Im Streitfall über eine Ungleichberechtigung ist der Arbeitgeber in der Beweispflicht. Lage und Ausmaß der Arbeitszeit ist zu vereinbaren. Ungleichmäßige Verteilungen der Arbeitszeiten sind im Vorhinein festzulegen. Die Lage der Arbeitszeit kann vom Arbeitgeber einseitig unter den gleichen Bedingungen wie bei der Flexibilisierung der Arbeitszeit geändert werden. Die Verpflichtung zur Mehrarbeit entspricht der von Vollzeitbeschäftigten. Diese werden solange sie binnen drei Monate als Zeitausgleich konsumiert werden, eins zu eins ausgeglichen. Durch eine Gleitzeitvereinbarung kann dieser Zeitraum verändert werden. Mehrarbeit die ausgezahlt, oder nicht in den entsprechenden Durchrechnenzeiträumen als Zeitausgleich konsumiert wurde, bekommt im Normalfall einen Zuschlag von 25%. Der Kollektivvertrag kann diesen Zuschlag beeinflussen. Kommen mehrere verschiedene Zuschläge zu tragen, so ist nur der Höchste zu gewähren. Urlaubsanspruch ist im Ausmaß von 5-mal den Wochenarbeitsstunden zu gewähren. Bei Krankheit kann keine Ersatzleistung an einem anderen Tag verlangt werden.<sup>34</sup>

**Veränderte Kündigungsfristen:** Die Kündigungsfristen betragen im Schnitt 2 Wochen für Arbeiter und Angestellte. Dabei müssen keine Kündigungstermine berücksichtigt werden. Nur bei Angestellten, die Dienste höherer Art zum Gegenstand haben, deren Arbeitszeit bereits drei Monate andauert und hauptsächlich die Erwerbstätigkeit in Anspruch genommen wird, gilt eine Kündigungsfrist von vier Wochen.

## 2.2.8 Arbeitszeitverkürzung

Von Arbeitszeitverkürzung spricht man wenn die Arbeitszeit zu gewissen Teilen gekürzt wird. Dazu gibt es unterschiedliche Modelle.

---

<sup>34</sup> AZG (idF v. BGBl. I Nr. 3/2013) §19d

**Solidaritätsprämienmodell:** Vom Solidaritätsprämienmodell spricht man, wenn die Normalarbeitszeit in einem Betrieb, oder einem Teil des Betriebes im Ausmaß von bis zu 50% der Normalstunden gekürzt wird und gleichzeitig Ersatzarbeitskräfte aufgenommen werden. Dies kann durch KV oder eine Betriebsvereinbarung geregelt sein. Sind diese Bedingungen erfüllt, kann der Arbeitgeber vom AMS Beihilfe beanspruchen. Die Beihilfe deckt maximal 50% des Entgeltes der nicht durchgeführten Arbeitszeit und zusätzlich den Aufwand der gesamten ASVG-Beiträge vor Herabsetzung der Arbeitszeit. Diese Beihilfe kann bis maximal zwei Jahren, bzw. bei Langzeitarbeitslosen über 45 und bei beeinträchtigten Personen bis maximal drei Jahre gewährt werden.<sup>35</sup>

**Bildungskarenz:** Die Bildungskarenz dient Arbeitnehmern dazu, sich von der Arbeit frei stellen zu lassen, ohne dazu die aktuelle Arbeitsstelle kündigen zu müssen. Die Karenzzeit muss mindesten zwei Monate und maximal 12 Monate andauern. Diese Freistellung dient dem Zweck der Weiterbildung. Der Arbeitnehmer erhält Anspruch auf Weiterbildungsgeld in Höhe des fiktiven Arbeitslosengeldes. Dazu muss der Arbeitnehmer einige Bedingungen erfüllen, die im Folgenden aufgeführt sind:

- Ein ununterbrochenes Arbeitsverhältnis von 6 Monaten.
- Bei Saisonarbeitskräften muss das Arbeitsverhältnis mindestens 2 Monate andauern, in den letzten 4 Jahren mindestens 6 Monate beim selben Arbeitgeber und davor mindestens 3 Monate durchgehend.
- Die Zustimmung des Arbeitgebers.
- Letzte Bildungskarenz liegt länger als 4 Jahre zurück.
- Es liegt eine Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme in einem Ausmaß von 20 Wochenstunden vor. Dazu gehören auch nachweisbare Lernzeiten. Bei einem Studium, oder bei Vorbereitungskursen zu einem Studium an einer Fachhochschule oder Universität ist davon auszugehen, dass diese Bedingung erfüllt ist.
- Eine Einbringung beim AMS muss mindestens 2 Wochen vor Antritt erfolgen.

Während der Bildungskarenz entfallen Ansprüche auf Entgelt einschließlich Sonderzahlungen. Ebenfalls erhält der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Urlaub. Auch ist dieser Zeitraum nicht für Abfertigung alt, oder ähnliche

---

<sup>35</sup> AVRAG (idF v. Juli 2013) §13

dienstzeitabhängige Ansprüche zu rechnen. Der Arbeitnehmer ist während dieser Zeit weiter Kranken- und Unfallversichert. Erkrankungen des Arbeitnehmers haben keinen Einfluss auf die Bildungskarenz. (keine Verlängerung oder Ersatzzeiten). Des Weiteren erhält der Arbeitnehmer keinen besonderen Kündigungsschutz, sondern lediglich Anspruch auf Weiterbeschäftigung nach Ablauf der Bildungskarenz. Bei einer Kündigung durch den Arbeitnehmer endet auch die Bildungskarenz. Die Bildungskarenz endet nicht, wenn ein befristeter Arbeitsvertrag, wie bei Saisonkräften üblich, ausläuft, oder der Arbeitgeber den Arbeitnehmer kündigt.

Weitere Modelle der Bildungskarenz sind das Modell „Bildungskarenz plus“ und „Bildungskarenz plus 50“. In beiden Fällen wird die Fortbildung vom Arbeitgeber finanziert. Dieser bekommt in der Regel bei dem Modell „Bildungskarenz plus“ 50% und bei „Bildungskarenz plus 50“ 80% der Weiterbildungskosten zurückerstattet. Der genaue prozentuelle Betrag ist allerdings von den Bundesländern abhängig<sup>36</sup>.

**Freistellung:** Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann eine Freistellung vereinbart werden mit einer Dauer von mindestens sechs Monaten bis zu einem Jahr. Dabei entfällt das Entgelt. Der Arbeitgeber erhält dafür vom AMS Weiterbildungsgeld, wie in einer Bildungskarenz, solange der Arbeitgeber eine Ersatzkraft einstellt, die vorher Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe bezogen hat. Ansonsten gelten die gleichen Regelungen wie bei einer normalen Bildungskarenz.

## 2.3 Überstunden

Wie bereits erwähnt, liegen Überstunden vor, wenn die tägliche, wöchentliche, oder die durch Arbeitsbereitschaft verlängerte Normalarbeitszeit überschritten wird.<sup>37</sup> Ein generelles Überstundenverbot gilt für Jugendliche die das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und für werdende und stillende Mütter.<sup>38</sup> Jugendliche ab dem 16. Lebensjahr bis zur Volljährigkeit können täglich zu Vor- und Abschlussarbeiten im Ausmaß von täglich 0,5 Stunden und wöchentlich bis zu drei Stunden herangezogen werden.<sup>39</sup>

<sup>36</sup> AVRAG (idF v. Juli 2013) §11

<sup>37</sup> AZG (idF v. BGBl. I Nr. 3/2013) §6

<sup>38</sup> MSchG (idF v. 1Juli 2013) §8

<sup>39</sup> KJBG (idF v. 1Juli 2013) §10

### 2.3.1 Anordnung von Überstunden

Überstunden können angeordnet werden, wenn dies durch die Bestimmung des Arbeitsgesetzes zulässig ist und keine berücksichtigungswürdigen Interessen des Arbeitgebers dagegen sprechen. Ausnahmen der folgenden Regelungen sind unter den einzelnen Arbeitszeitmodellen zu finden.<sup>40</sup> Das Anordnen von Überstunden kann durch folgende Fälle gedeckt sein:

- Kollektive Befugnis (KV, Betriebsvereinbarung)
- Arbeitsinspektorat
- Anordnungsbefugnis des Arbeitgebers

Die tägliche Arbeitszeit kann höchstens auf 12 Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit auf höchstens 60 Stunden ausgeweitet werden, wenn ein vorübergehender erhöhter Bedarf an Arbeitsleistung vorliegt und ein unverhältnismäßiger wirtschaftlicher Nachteil verhindert wird. Dies darf höchstens in 24 Wochen im Jahr der Fall sein. Zusätzlich zum Schutz der Gesundheit müssen diese 24 Wochen in höchstens acht Wochenblöcke geteilt werden. Zwischen den Blöcken ist ein Zeitraum von zwei Wochen ohne Überstunden einzuhalten. Voraussetzung für diese Verlängerung der Arbeitszeit ist eine im Vorhinein abgeschlossene Betriebsvereinbarung. In Betrieben ohne Betriebsrat muss eine arbeitsmedizinische Unbedenklichkeitserklärung vorliegen, sowie eine entsprechende Einzelvereinbarungen mit den jeweiligen Arbeitnehmern. Bei einer Ablehnung der verlängerten Arbeitszeiten darf keine Benachteiligung erfolgen. Bei einer 4-Tagewoche kann die Arbeitszeit in den einzelnen Tagen ebenfalls auf 12 Stunden erweitert werden. Auch hier ist eine Betriebs- oder Einzelvereinbarung erforderlich.

#### **Anordnen von Überstunden ohne Ermächtigung des KV oder Arbeitsinspektorats.**

Unter folgenden Voraussetzungen ist eine Anordnung von Überstunden ohne Ermächtigung des KV, oder Zustimmung des Arbeitsinspektorats möglich. **Bei Vorliegen erhöhten Arbeitsbedarfs:** Es dürfen bis zu fünf Stunden wöchentlich angeordnet werden. Zusätzlich können diese fünf Stunden um weitere fünf Stunden aus einem Kontingent von bis zu 60 Stunden pro Jahr erweitert werden.

---

<sup>40</sup> AZG (idF v. BGBl. I Nr. 3/2013) §7, §9

**Vor- und Abschlussarbeiten:** Sollten die unten genannten Bedingungen zutreffen, kann die tägliche Arbeitszeit um bis zu einer halben Stunde verlängert werden. Es darf eine Arbeitszeit von 10 Stunden pro Tag nicht überschritten werden. Es sei denn, eine Vertretung durch andere Arbeitnehmer ist nicht möglich und das Heranziehen betriebsfremder Personen ist dem Arbeitgeber nicht zumutbar. Welche Arbeiten als Abschlussarbeiten gelten, kann durch den KV oder durch das Arbeitsinspektorat geregelt sein<sup>41</sup>. Bedingungen sind:

- Abschließen von Kundenbedienungen inklusive die damit zusammenhängenden Aufräumarbeiten
- Arbeiten die zur Aufrechterhaltung oder der Wiederaufnahme des vollen Betriebes nötig sind
- Arbeiten zur Instandhaltung oder Reinigung, die nicht ohne Unterbrechung oder erheblicher Störung, während des Betriebes möglich sind

**Außergewöhnliche Fälle:** Sollten außergewöhnliche Fälle eintreten, ist der Arbeitnehmer unbeschränkt verpflichtet, Überstunden zu leisten bis die Ursache behoben ist. In diesem Fall besteht die Verpflichtung diese Arbeiten dem Arbeitsinspektorat ehest Möglich in schriftlicher Form zu melden. Diese Meldung muss mit folgendem Inhalt binnen vier Tage dem Arbeitsinspektorat zugehen:

- Anzahl der beteiligten Mitarbeiter.
- Der Grund für die Arbeiten.

Unter außergewöhnlichen Fällen ist zu verstehen<sup>42</sup>:

- Gefahr für Leib und Leben von Menschen (Austritt gefährlicher Substanzen)
- Notstand (Feuer, Wassereinbruch)
- Behebung von Betriebsstörungen (Defekt an Maschine)
- Verhinderung des Verderbens von Gütern (Lebensmittel)
- Verhütung unverhältnismäßiger großer wirtschaftlicher Sachschäden aus sonstiger Quelle

<sup>41</sup> AZG (idF v. BGBl. I Nr. 3/2013) §8

<sup>42</sup> AZG (idF v. BGBl. I Nr. 3/2013) §20

Darüber hinaus besteht keine weitere gesetzliche Verpflichtung Überstunden zu leisten, außer der KV, eine Betriebs- oder Einzelvereinbarung sieht eine weitere Verpflichtung vor. Der Arbeitnehmer darf zur Überstundenleistung nicht herangezogen werden, wenn berücksichtigungswürdige Gründe des Arbeitnehmers dagegen sprechen. Dazu muss eine Interessensabwägung durchgeführt werden.

**Interessensabwägung:** Bei einer Interessensabwägung werden die objektiven Interessen des Arbeitgebers den berücksichtigungswürdigen Gründen des Arbeitnehmers gegenübergestellt. Eine Interessensabwägung darf nur durchgeführt werden, wenn die Anordnung der zu leistenden Überstunden notwendig und zulässig ist. Ist der Arbeitnehmer nicht zur Leistung einseitig angeordneter Überstunden verpflichtet, ist deren Verweigerung kein Kündigungsgrund.

## 2.3.2 Vergütung von Überstunden

Der Arbeitgeber hat folgende Überstunden zu vergelten:

- welche er schlüssig oder ausdrücklich angeordnet hat
- Arbeitsleistungen die der Arbeitgeber entgegen nimmt und die auch bei richtiger Arbeitseinteilung nur in Überstunden durchführbar wären
- angeordnete Arbeiten, die in der Normalarbeitszeit nicht durchführbar sind
- entgegengenommene und geduldete Überstundenleistungen

Wenn eine Leistung nicht in der Normalarbeitszeit erbracht werden kann, ist dies dem Arbeitgeber aufzuzeigen. Die Vergütungspflicht ist unabhängig davon ob die Erbringung von Überstunden rechtlich erlaubt wäre.

Überstunden können in zwei Arten abgegolten werden.

- Zeitausgleich
- Geld

Diese Vergütung kann auch in einer Mischvariante durchgeführt werden. Grundsätzlich ist ein Zuschlag von 50% zu gewähren. Das bedeutet eine (1)



Überstunde wird entweder mit einen Zuschlag von 50% in Geld ausgeglichen oder mit 1,5 Zeitausgleichsstunden. Da auch eine Mischvariante zulässig ist, wäre auch eine Vergütung von einer (1) Stunde Zeitausgleich und 50% Zuschlag in Geld möglich<sup>43</sup>. In welcher Form die Vergütung erfolgt ist wie folgt festgelegt:

- Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer legen die Vergütung einvernehmlich fest.
- Liegt keine Einzelvereinbarung vor, so kann eine Betriebsvereinbarung die Vergütungsvariante festlegen.
- Besteht keine Regelung durch eine Betriebsvereinbarung so werden die Überstunden wie im KV geregelt abgegolten.
- Wird der Ausgleich weder in einer Einzelvereinbarung, noch in einer Betriebsvereinbarung, oder im KV geregelt, sind die Überstunden in Geld abzugleichen.

Es ist zu beachten, dass bei der Berechnung des Zuschlags der Normallohn einer Arbeitsstunde verwendet werden muss. Um bei Akkordlöhnen, Stücklöhnen, oder Ähnlichem den Normallohn zu errechnen, ist das Durchschnittsentgelt der letzten 13 Wochen zu verwenden. Der KV kann auch andere Berechnungen zulassen. Auch im Zuschlag zu berücksichtigen sind jene Entgeltbestandteile wie Schmutz-, Erschwernis-, Gefahren-, Schichtzulagen, oder Zuschläge, Prämien, usw. die der Arbeitnehmer für die erbrachte Leistung in der normalen Arbeitszeit erhält. Akkordentgelte, für deren Erhalt eine gewisse Leistung pro Stunde zu erbringen ist, sind nur dann zu berücksichtigen, wenn das Leistungsziel erreicht wurde. Werden diese Entgelte in der Normalarbeitszeit ebenfalls bezahlt, ohne dass die bestimmte Arbeitsleistung erbracht wurde, so sind diese bei der Berechnung auch mit einzubeziehen. Außerordentliche Entgelte, die an keine bestimmte Arbeitsleistung geknüpft sind, oder in unregelmäßigen Zeiträumen ausbezahlt werden, fallen ebenfalls nicht unter den Normallohn. Ebenso fallen Sozialleistungen, wie Kindergeld oder Ähnliches, auf Grund fehlenden Leistungsbezugs nicht unter Normallohn. Sonderzahlungen wie das 13 und 14 Monatsgehalt oder Jubiläumsgelder, etc. die in größeren Zeitabständen erfolgen, werden ebenfalls nicht mit einbezogen.

---

<sup>43</sup> AZG (idF v. BGBl. I Nr. 3/2013) §10

**Zeitguthaben nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses:** Bestehen Zeitguthaben oder Überstunden nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses so sind die Stunden mit einem Zuschlag von 50% zur Normalentlohnung abzugelten.<sup>44</sup>

**Verjährungsfristen von Überstunden:** Die Verjährungsfrist von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis ist 3 Jahre. Der KV kann diese Fristen verändern. In der Regel verkürzt der KV die Frist auf 1 Jahr. Die Verkürzung der Fristen wird damit gerechtfertigt, dass der Arbeitnehmer die erbrachten Überstunden nicht mehr beweisen kann und in Versuchung und Gefahr gerät seinen Arbeitgeber ohne Chancen auf Erfolg zu klagen.<sup>45</sup>

### 2.3.3 Überstundenpauschale

Unter Überstundenpauschale versteht man einen festgelegten Betrag, der die Monatlich anfallenden Überstunden abdecken soll. Die Überstundenpauschale darf im Schnitt nicht niedriger als die Entlohnung der tatsächlich erbrachten Überstunden sein. Durch die Überstundenpauschale muss der Grundlohn, -gehalt sowie der Überstundenzuschlag abgegolten werden. Der Arbeitgeber hat die Pflicht zu überprüfen, ob die festgelegte Pauschale sich mit den tatsächlich erbrachten Überstunden deckt. Zum Überprüfen der tatsächlich erbrachten Überstunden ist, wenn kein kürzerer Zeitraum vereinbart wurde, ein Jahr zu verwenden. Wurden weniger Überstunden als in der Pauschale abgedeckt erbracht, ist die Pauschale normal zu bezahlen. Wurden mehr Überstunden erbracht als berücksichtigt, sind diese zusätzlich zu bezahlen. Auf das Bezahlen dieser Überstunden kann rechtlich nicht verzichtet werden. Eine Überstundenpauschale kann einseitig auch nicht gestrichen werden. Dies würde den Arbeitnehmer dazu berechtigen, frühzeitig aus dem Arbeitsvertrag auszutreten. Dies gilt auch für eine Verringerung der Überstundenbezahlung bzw. der Überstundenpauschale.

---

<sup>44</sup> AZG (idF v. BGBl. I Nr. 3/2013) §19a

<sup>45</sup> ABGB (idF v. Juli 2013) §1486 Abs. V

Ausnahmen davon sind:

- Überstundenpauschalen, die nur auf bestimmte Zeit oder für bestimmte Arbeiten ausdrücklich vereinbart wurden,
- oder bei denen ebenfalls ausdrücklich die Möglichkeit eines Widerrufs, beziehungsweise der Übergang auf Einzelverrechnung vereinbart wurde.

Wenn ausdrücklich vereinbart ist, dass, durch den Bezug eines erheblich über den im KV festgelegten Mindestlohn liegenden Gehaltes zuzüglich der tatsächlich zu leistenden Überstundenvergütung, alle aus Mehrarbeit stammenden Bezüge gedeckt sind, so ist diese Art der Abrechnung auch zulässig.<sup>46</sup>

### 2.3.4 Einarbeiten von Arbeitszeiten

Für Tage die zwischen zwei freien Tagen liegen, gibt es die Möglichkeit Arbeitszeiten einzuarbeiten. Die umgangssprachlichen Fenstertage sind damit gemeint. Dabei wird die Arbeitszeit, die an diesem Tag nicht gearbeitet wird eins zu eins davor und/oder danach eingearbeitet. Es können auch mehrere Tage eingearbeitet werden, typischerweise zwischen Weihnachten und Neujahr. Dies gilt nur für Tage, an denen auch wirklich gearbeitet werden müsste. Beim Einarbeiten von Arbeitszeit handelt es sich nicht um Überstunden, oder Zeitausgleich, sondern um eine Verschiebung der Normalarbeitszeit. Der Zeitraum zum Einarbeiten von Arbeitszeit ist begrenzt. So darf die Zeit die eingearbeitet wird, auf höchstens 13 zusammenhängende Wochen verteilt werden. Dabei wird die Woche in der die einzuarbeitende Arbeitszeit fällt mitgezählt. Der KV kann davon abweichend den Zeitraum erweitern. Dabei darf die Normalarbeitszeit wöchentlich auf bis zu 50 Stunden erweitert werden. Bei unter 13 Wochen darf die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden. Bei längeren Zeiträumen darf diese neun Stunden nicht überschreiten. Von dieser Regelung ausgenommen sind werdende und stillende Mütter, bei denen die maximale tägliche Arbeitszeit von neun Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden nicht überschritten werden darf. Ebenfalls davon ausgenommen sind Jugendliche, bei denen die maximale tägliche Arbeitszeit von neun Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit von 45 Stunden nicht überschritten werden darf. Das

<sup>46</sup> Vgl.: Mayrhofer Karl: Arbeitsrecht für die betriebliche Praxis. Wien: Weiss Verlag 2012, S. 92f

Einarbeiten von Arbeitszeiten muss entweder durch eine Betriebsvereinbarung oder falls kein Betriebsrat besteht, durch Einzelvereinbarungen festgelegt werden. Der eingearbeitete Tag muss so entlohnt werden, als wäre gearbeitet worden. Wird der Arbeitnehmer an der Einarbeitung der Arbeitszeit durch Krankenstand oder Erholungsurlaub gehindert, gelten diese Zeiten trotzdem als eingearbeitet. Ist der Arbeitnehmer hingegen während des bereits eingearbeiteten Tages im Krankenstand, so gilt diese Zeit ebenfalls als verbraucht.<sup>47</sup>

## **2.4 Ruhepausen und Ruhezeiten**

Ruhezeiten und Ruhepausen sind Arbeitsunterbrechungen, in denen der Arbeitnehmer die Arbeit ruhen lässt. Es kann sein, dass besonders schwere oder gefährliche Arbeiten die Ruhezeiten und Pausen zusätzlich über die unten erläuterten Zeiten hinaus erhöhen. Arbeiten, die das öffentliche Interesse fordert und die durch Folge besonders schwerwiegender Umstände entstehen können, können durch spezielle Verordnungen des Landes, oder Bundes die Ruhepausen reduzieren.<sup>48</sup>

### **2.4.1 Ruhepausen**

Nach spätestens sechs Stunden Arbeitszeit sind mindestens eine halbe Stunde Pause zu gewähren. Diese Pause kann gesplittet werden, wenn dies dem Arbeitnehmer gelegen kommt, oder es betrieblich notwendig ist. Dazu ist die Zustimmung des Betriebsrates, sofern dieser vorhanden ist, einzuholen oder es sind Einzelvereinbarungen abzuschließen, sollte kein Betriebsrat vorhanden sein. Diese einzelnen Pausen dürfen nicht kürzer als zehn Minuten sein. Diese Pausen können im Ganzen länger als 30 Minuten sein. Dabei ist es unerheblich, ob diese Pause im Ganzen oder in mehreren Teilen konsumiert wird. Diese Pausen zählen nicht als Arbeitszeit und müssen auch nicht entlohnt werden. Das Arbeitsinspektorat kann zusätzliche Pausen für den Betrieb, bestimmte Abteilungen des Betriebes oder gewisse Arbeitsschritte anordnen. Diese Pausen zählen als Arbeitszeit und sind dementsprechend zu entlohnen. Das Arbeitsinspektorat kann eine Pausenteilung anordnen, sofern dies im Interesse des Arbeitnehmers geschieht oder betrieblich unbedingt notwendig

---

<sup>47</sup>AZG (idF v. BGBl. I Nr. 3/2013) §4 Abs. III

<sup>48</sup>AZG (idF v. BGBl. I Nr. 3/2013) §21, §23

ist. Dabei muss ein Teil immer 15 Minuten betragen. Bei Arbeiten, die einen ununterbrochenen Fortgang fordern (meist Schichtarbeiten) können Kurzpausen von angemessener Dauer festgelegt werden. Bei Nachtschwerarbeit muss eine dieser Pausen mindestens 10 Minuten betragen. Arbeitsunterbrechungen, wie zum Beispiel Produktwechsel die zur Erholung genutzt werden können, können auf die Kurzpausen angerechnet werden. Kurzpausen gelten als Arbeitszeit. Auf Verlangen des Arbeitsinspektorates hat der Arbeitgeber eine Abschrift über die Regelung der Kurzpausen zu erstellen und diese an das Arbeitsinspektorat zu übermitteln.<sup>49</sup>

## 2.4.2 Ruhezeiten

**Tägliche Ruhezeiten:** Eine tägliche Ruhezeit von 11 Stunden ist zu gewähren (bei Jugendlichen 12 Stunden und bei Jugendlichen unter 15 Jahren 14 Stunden). Durch den KV kann die tägliche Ruhezeit auf acht Stunden reduziert werden, solange innerhalb der nächsten 10 Kalendertage ein entsprechender Ausgleich geschaffen wird. Hiervon abweichend sind Ruhezeiten bei Schichtarbeit (siehe Schichtarbeit) und Ruhezeiten von Lenkern (siehe Lenkzeiten und Ruhezeiten).

**Wöchentliche Ruhezeiten:** Wöchentlich ist eine Ruhezeit von 36 Stunden zu gewähren, in die grundsätzlich der Sonntag zu fallen hat. Die Ruhezeit beginnt gewöhnlich spätestens am Samstag um 13 Uhr. Bei Arbeitnehmern, die mit unbedingt notwendigen Abschluss-, Reinigungs-, Instandhaltungs-, oder Instandsetzungsarbeiten betraut sind, hat die Ruhezeit spätestens um 15 Uhr zu beginnen<sup>50</sup>. Der Arbeitgeber hat die Pflicht, einen Abdruck dieses Bundesgesetzes, sowie entsprechend erlassene Verordnungen, die für den Betrieb gelten, dem Arbeitnehmer leicht zugänglich zur Verfügung zu stellen. Überdies ist die Wochenendruhe in Form eines Aushanges dauerhaft und gut sichtbar im Betrieb anzubringen.

In Betrieben die mehrschichtig arbeiten, hat die Ruhezeit spätestens mit Ende der Nachtschicht zum Sonntag zu beginnen und frühestens zu Beginn der Nachtschicht am Montag zu enden.

<sup>49</sup> AZG (idF v. BGBl. I Nr. 3/2013) §11 Abs. I-VII, X

<sup>50</sup> ARG (idF v. Juli 2013) §3 Abs. II

Es gelten folgende Ausnahmen:

- Schichtwechsel bei Schichtarbeiten (siehe hierzu Schichtarbeit).
- Sonderregelungen für Lenker von Kraftfahrzeugen.
- Verkehrsbedienstete
- Angestellte in Krankenanstalten
- Apotheken
- außergewöhnliche Fälle (Abwenden von unmittelbaren Gefahren, Notstand, ...)
- Jugendliche (siehe Jugendliche und Lehrlinge)

**Feiertagsruhezeit:** Diese beinhaltet eine Ruhezeit von 24 Stunden die frühestens um 00 Uhr und spätestens um 06 Uhr beginnt und 24 Stunden später endet. In Schichtbetrieben beginnt die Ruhezeit spätestens mit Ende der Nachtschicht auf den folgenden Feiertag und endet frühestens zu Beginn der Nachtschicht zum nächsten Werktag. Feiertage sind kein Ersatz für Wochenendruhe.

**Ersatzruhe:** Wenn der Arbeitnehmer während der Wochenendruhe beschäftigt wird, hat dieser Anspruch auf Ersatzruhe im Ausmaß der geleisteten Stunden während der Wochenendruhe. Diese muss vor dem Beginn der nächsten Wochenendruhe konsumiert werden. Erkrankt der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Ersatzruhezeit so zählt diese als konsumiert. Die Entlohnung der Ersatzruhe ist so handzuhaben, als hätte der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt gearbeitet, inklusive aller variablen oder leistungsbezogener Entgelte. Für die Berechnung der Entlohnung wird der Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen verwendet. Gleiches gilt auch für die Bezahlung der Arbeitszeit die durch Feiertage ausgefallen ist.<sup>51</sup>

**Lenkzeiten und Ruhezeiten:** Die genauen Lenk- und Ruhezeiten sind in den einzelnen KV (Abschnitt für Fahrpersonal) genau geregelt. Sollte es im KV keine entsprechenden Regelungen diesbezüglich geben, sind die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes zu befolgen. Das bedeutet bei einer Arbeitszeit von sechs bis neun Stunden ist eine Ruhepause von 30 Minuten einzuhalten. Bei einer längeren Arbeitszeit ist eine Ruhezeit von 45min einzuhalten. Die

---

<sup>51</sup>AZG (idF v. BGBl. I Nr. 3/2013) §24, §25 Abs. III

Ruhepausen müssen nicht am Stück konsumiert werden jedoch immer mindestens in 15 Minutenblöcken. Die wöchentliche Arbeitszeit von 60 Stunden darf nicht überschritten werden. Innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen (durch KV bis zu 26 Wochen) dürfen 48 Stunden nicht überschritten werden. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer vor Antritt der ersten Fahrt darauf hinzuweisen, wie lange dieser täglich und wöchentlich arbeiten darf. Der Arbeitnehmer muss schriftliche Aufzeichnungen über die von ihm gearbeiteten Stunden und Zeiten führen.<sup>52</sup> Auf Grund der Vielzahl verschiedener Beförderungsmittel und der damit in Verbindung stehenden verschiedensten Gesetze, wird auf diese nur bei Bedarf eingegangen.

## **2.5 Dienstverhinderungsgründe, Urlaub**

Ein Dienstverhinderungsgrund ist gegeben, wenn ein Arbeitnehmer dem Dienstort, oder Arbeitsplatz fern bleibt und dieses Fernbleiben zu entschuldigen ist. Dies gilt nur, solange die Ursache nicht durch grobe Fahrlässigkeit oder Absicht verursacht wurde. Ein Arbeitnehmer ist verpflichtet, sobald ein Dienstverhinderungsgrund auftritt, oder absehbar ist, dies dem Arbeitgeber frühestmöglich mitzuteilen.

### **2.5.1 Krankenstand**

Ein Krankenstand ist ein durch Krankheit hervorgerufener Dienstverhinderungsgrund. Es ist dem Arbeitgeber auf sein Verlangen hin eine Bestätigung durch die Krankenkassa oder einen dazu berechtigten Arzt vorzulegen. Der Arbeitnehmer muss zur Vorlage einer Bestätigung aufgefordert werden. Dies gilt unabhängig von KV, Betriebsvereinbarung, oder Dienstvertrag. Besonders kurzen Erkrankungen, in denen es dem Arbeitnehmer unzumutbar ist, einen Arzt aufzusuchen, sind zu entschuldigen. Das erbringen einer ärztlichen Bestätigung kann nicht verlangt werden. Während eines längeren Krankenstandes kann der Arbeitgeber, nach Verstreichen einer angemessenen Frist, erneut die Vorlage einer Bestätigung verlangen. Die Bestätigung muss keinerlei Auskunft über die Art der Erkrankung enthalten. Auch kann der Arbeitgeber, außer über die kassenärztlichen Maßnahmen, keine zusätzlichen Untersuchung des Arbeitnehmers verlangen. Sollte der Arbeitnehmer sich einer Untersuchung durch einen Kontrollarzt nicht fügen, oder trotz Verlangen des Arbeitgebers keine ärztliche Entschuldigung vorlegen,

---

<sup>52</sup> AZG (idF v. BGBl. I Nr. 3/2013) §13b, §13c

so kann das Krankengeld entfallen. Dies bildet jedoch noch keinen Entlassungsgrund. Gesundheitsgefährdendes Verhalten und nichtbefolgen der ärztlichen Anweisungen können unter Umständen zu einem Entlassungsgrund führen. Wird der Krankenstand durch Dritte verursacht, muss der Arbeitgeber das Krankenentgelt trotzdem bezahlen. Der Arbeitgeber erhält allerdings Anspruch auf Schadensersatz gegenüber der dritten Partei für alle Schäden und Unkosten die ihm durch den Unfall entstanden sind.

**Krankheit:** Eine Krankheit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer psychisch oder physisch nicht in der Lage ist, seine Arbeitsleistung zu erbringen, oder sogar beim Versuch diese zu erbringen, andere gefährdet. Auch Freizeitunfälle gelten als Krankheit. Zusätzlich gelten Kuraufenthalte die durch die Sozialversicherung angeordnet oder bewilligt wurden, oder die als Krankheiten durch die Krankenkasse bestätigt wurden als Krankheit bzw. Krankenstand.

**Berufskrankheiten:** Dies sind Erkrankungen die ihre Ursache in der erbrachten Tätigkeit für die verlangte Arbeitsleistung haben.

**Sportunfälle:** Sportunfälle zählen nicht als grob fahrlässig herbeigeführt. Der Anspruch auf Krankengeld bleibt bestehen.

Der Anspruch auf Krankenentgelt erlischt erst wenn das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird. Folgende Bedingungen sind zu berücksichtigen.

Berechtigung auf Fortzahlung nach Erlöschen des Arbeitsverhältnisses:

- Kündigung durch den Arbeitgeber
- Unberechtigte fristlose Entlassung durch den Arbeitgeber
- Berechtigter vorzeitiger Austritt.

Berechtigung bis Ende des Arbeitsverhältnisses:

- Auflösung während der Probezeit
- Zeitablauf bei befristeten Arbeitsverhältnissen
- Kündigung durch Arbeitnehmer
- Begründete Entlassung des Arbeitnehmers
- Unbegründeter vorzeitiger Austritt des Arbeitnehmers
- Einvernehmliche Auflösung



Ausmaß der Krankenentgelte:

Beschäftigungszeit	Volles Entgelt	Halbes Entgelt
<b>Bis 6 Jahre</b>	6 Wochen	4 Wochen
<b>Von 6 bis 15 Jahren</b>	8 Wochen	4 Wochen
<b>Von 15 bis 26 Jahren</b>	10 Wochen	4 Wochen
<b>Ab 26 Jahren</b>	12 Wochen	4 Wochen

Tabelle 2-4: Krankenentgelt

**Arbeitsunfall:** Arbeitsunfälle sind Unfälle die sich bei der Erbringung von Arbeitsleistung während der Arbeitszeit, oder auf dem Weg von und zur Arbeit ereignet haben. Dazu zählt der Weg direkt nach Hause, über einen Arzt, der Bank oder Fortbildungsveranstaltungen. Im Falle eines Arbeitsunfalls müssen folgende Punkte befolgt werden<sup>53</sup>:

- Wenn der Arbeitsunfall zu einer Arbeitsunfähigkeit von mindestens 3 Tagen führt, ist dieser der Unfallversicherungsanstalt binnen 5 Tagen zu melden.
- Der Arbeitgeber muss Aufzeichnungen führen, in denen jeder Arbeitsunfall vermerkt wird, der eine Arbeitsunfähigkeit von mindestens 3 Tagen nach sich zieht, der tödlich endet, sowie jeden gemeldeten fast schweren Arbeitsunfall.
- Tödliche und schwere Arbeitsunfälle sind zusätzlich dem Arbeitsinspektorat zu melden.
- Nach Unfällen ist die Gefahr zu analysieren und gegebenenfalls zu minimieren oder zu entfernen.
- Bei jedem Arbeitsunfall ist der Betriebsrat zu informieren.

## 2.5.2 Dienstverhinderung aus wichtigen persönlichen Gründen

Durch persönliche Gründe kann es vorkommen, dass der Arbeitnehmer an der Durchführung seiner Arbeitsleistung gehindert ist. Liegt so ein Grund vor, ist dies dem Arbeitgeber zum frühesten möglichen Zeitpunkt mitzuteilen. Es besteht ein Entgeltfortzahlungsanspruch.

<sup>53</sup> Vgl.: Mayrhofer Karl: Arbeitsrecht für die betriebliche Praxis. Wien: Weiss Verlag 2012, S. 121ff

Darunter fallen:

- Tod des Ehepartners, Mutter oder Vater etc.
- Familiäre Gründe Bsp. Pflege des Ehepartners etc.
- Öffentliche Pflichten Bsp. Vorladungen bei Ämtern, oder Behörden, etc.
- Elementarereignisse: Dies sind Störungen die verhindern dass der Arbeitnehmer rechtzeitig seinen Arbeitsplatz erreicht ohne Verschulden des Arbeitnehmers. Verkehrsstörung, Zugverspätungen, etc.
- Sonstige zwingende Angelegenheiten Bsp. Arztbesuche, Vorabsprachen bei der Hausverwaltung, etc.

Die Dauer des entschuldigten Fernbleibens wird durch den KV, oder Gesetz geregelt. Sollte eine Regelung nur den Ehepartner betreffen sind eingetragene Partnerschaften dem gleich zu stellen.<sup>54</sup>

## 2.5.3 Urlaub

Urlaub ist die Freistellung von der Arbeit zum Zweck der Erholung des Arbeitnehmers. Während dieses Zeitraumes wird das Gehalt oder der Lohn normal weiter bezahlt. Außerdem steht dem Arbeitnehmer ein so genanntes Urlaubsgeld in Form eines zusätzlichen Monatsgehaltes zu.

**Ersatzleistung für Urlaub:** Eine Ersatzleistung für nicht verbrauchten Urlaubsanspruch ist nur zulässig bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Ein Ersatz während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses ist rechtsunwirksam. Auch der Verzicht auf Urlaub ist rechtsunwirksam. Resturlaub nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ist in Geld abzugelten. Umgekehrt ist zu viel verbrauchter Urlaub nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zu erstatten, es sei denn es liegt eine verschuldete Entlassung oder ein unberechtigter vorzeitiger Austritt vor. Sonderregelungen für Nachtschwerarbeiter sind zu beachten. Siehe hierzu Nachtschwerarbeit.<sup>55</sup>

**Urlaubsanspruch:** Der Urlaubsanspruch entsteht im ersten Arbeitsjahr (erstes Arbeitsjahr ist vom Antritt des Arbeitnehmers bis zum Jahreswechsel) im Verhältnis der zurückgelegten Dienstzeit. Ab dem sechs Monat ist der volle

---

<sup>54</sup>Vgl.: Mayrhofer Karl: Arbeitsrecht für die betriebliche Praxis. Wien: Weiss Verlag 2012, S. 133ff

<sup>55</sup>UrlaubG (idF v. Juli 2013) §10

Urlaubsanspruch erreicht. Mit dem zweiten Arbeitsjahr entsteht der volle Anspruch. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf fünf volle Wochen Urlaub pro Jahr. Sollte dieser bereits 25 Jahre im Unternehmen tätig sein, wird der Urlaub pro Jahr um eine Woche erhöht. Eine Erkrankung des Arbeitnehmers während seinesurlaubes, die länger als drei Tage andauert, unterbricht den beanspruchten Urlaub und gilt als Krankenstand. Der Arbeitnehmer ist dazu verpflichtet, dies umgehend dem Arbeitgeber mitzuteilen. Liegt ein berechtigter Grund vor, der eine Meldung verhindert, so hat diese sofort nach Wegfall des Grundes zu erfolgen. Erkrankt der Arbeitnehmer im Ausland, so ist dem Attest eine behördliche Bestätigung der Approbation des ausstellenden Arztes beizufügen. Sollte der Arbeitnehmer in einer Krankenanstalt untergebracht werden, so genügt eine Bestätigung der Krankenanstalt. Sollte eine notwendige Pflegefreistellung erfolgen, so wird der Urlaub sofort unterbrochen.<sup>56</sup>

**Zeitpunkt des Urlaubes:** Urlaubstage können nicht auf Feiertage gelegt werden. Der Zeitpunkt und die Dauer des Urlaubes sind im Vorhinein zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren. Eine einseitige Festlegung ist dabei unzulässig. Die Vereinbarung ist an keine Form gebunden. Der Urlaub ist so zu legen, dass dieser möglichst im selben Urlaubsjahr verbraucht wird. Der festgelegte Urlaub ist für beide Parteien grundsätzlich verbindlich. Kommt es bezüglich des Urlaubs zu keiner Einigung, kann wie folgt vorgegangen werden: Der Arbeitnehmer kann einseitig seinen Urlaub festlegen, indem er diesen drei Monate im Vorhinein ankündigt und dieser maximal zwei Wochen dauert. Der Arbeitgeber kann dies durch Klage beim Arbeitsgericht verhindern. Ansonsten ist der Urlaub zu gewähren. Liegt ein außerordentlicher Grund vor, so kann der Arbeitnehmer vom Urlaub zurück beordert werden. Die entstandenen Unkosten müssen dem Arbeitnehmer zurück erstattet werden. Der verbrauchte Urlaub wird als zusätzlicher Urlaub zum Urlaubsausmaß wieder hinzu gerechnet, da der Erholungszweck des Urlaubes unterbrochen und somit nicht erreicht wurde. Ein Arbeitnehmer kann ebenfalls den Urlaub einseitig sofort antreten, wenn ein erkranktes, der Pflege bedürftiges Kind unter 12 Jahren im selben Haushalt lebt und die jährliche 2-wöchige Pflegefreistellung bereits aufgebraucht wurde. Auch während der Kündigungsfrist kann der Arbeitnehmer nicht dazu gezwungen werden seinen Resturlaub zu verbrauchen. Bei einer schriftlichen Anfrage ohne Äußerung des Arbeitnehmers ist davon auszugehen, dass der Arbeitnehmer zustimmt. Dies ist eine der wenigen Situation in denen Stillschweigen zu einer Zustimmung führt (Stillschweigen bedeutet im Normalfall weder Zustimmung

<sup>56</sup> UrlaubG (idF v. Juli 2013) §§2, 5, 16

noch Ablehnung). Sollte der Arbeitsvertrag vorsehen, dass der Resturlaub in der Kündigungsfrist zu verbrauchen ist, so muss sich der Arbeitnehmer dem fügen. Ebenfalls ist ein einseitig festgelegter Betriebsurlaub nicht für jeden Arbeitnehmer bindend. Dieser wird erst dann bindend wenn kein Einspruch binnen einer entsprechenden Frist eingelegt wird. Dabei ist auch eine Betriebsvereinbarung nicht bindend. Der Urlaub ist mit jedem einzelnen Arbeitnehmer extra abzuklären. Die Festlegung desurlaubes auf einen gewissen, großzügigen Zeitraum kann allerdings zulässig sein, wenn dies die Art des Betriebes verlangt. Jugendliche haben Anspruch darauf, dass 12 Tage ihresurlaubes zwischen dem 15 Juni und 15 September fallen. Ein Urlaub kann nicht bewusst auf Tage gelegt werden, in denen der Arbeitnehmer an seiner Arbeitsleistung verhindert ist. Dies würde dem Erholungszweck einesurlaubes widersprechen. Der Urlaub kann in zwei Teile aufgeteilt werden solange ein Teil davon mindestens 6 Werktage entspricht. Eine weitere Teilung desurlaubes ist nur dann zulässig, wenn dies dem Arbeitnehmer zu Gute kommt. Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet Aufzeichnungen zu führen, wann und in welchem Ausmaß der Urlaub beansprucht wurde.<sup>57</sup>

**Unbezahlter Urlaub:** Auf Ansuchen des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber diesem unbezahlten Urlaub gewähren. Dies bedarf einer schriftlichen Vereinbarung. Die Vereinbarung sollte alle wesentlichen Punkte festhalten. Beträgt die Länge desurlaubes bis zu einem Monat, hat der Arbeitnehmer alle Sozialversicherungsbeiträge, inklusive des Anteils des Arbeitgebers, zu bezahlen. Bei längerem unbezahltem Urlaub ist der Arbeitnehmer von der Sozialversicherung abzumelden. Dieser hat die Möglichkeit sich wieder selbstständig anzumelden.<sup>58</sup>

**Verjährung desurlaubes:** Der Urlaub verfällt nach einer Frist von zwei Jahren. Dabei ist zu beachten, dass alter Urlaub vor neuem verbraucht wird. Diese Frist wird um die Zeit einer Karenz der Mutter oder des Vaters verlängert. Ebenfalls wird diese Frist für die Dauer einer längeren Erkrankung des Arbeitnehmers ausgesetzt, solange dies vom Arbeitgeber anerkannt wurde, oder der Arbeitnehmer dies einklagt. Auch außergerichtliche Gespräche hemmen den Ablauf der Verjährungsfrist.

---

<sup>57</sup> UrlaubG (idF v. Juli 2013) §4

<sup>58</sup> ASVG (idF. v. Juli 2013) §17

**Kündigung während desurlaubes:** Eine Kündigung beginnt erst nach Ende desurlaubes zu laufen, da sie im Widerspruch mit zu dem Erholungszweck desurlaubes steht und der Arbeitgeber seine Fürsorgepflicht verletzen würde.

## 2.5.4 Pflegefreistellung

Unter Pflegefreistellung versteht man eine befristete Freistellung für die Pflege eines nahen Verwandten bei Entgeltfortzahlung. Diese kann beansprucht werden, wenn ein im selben Haushalt lebender naher Verwandter (Ehepartner, oder Partner mit dem eine Lebensgemeinschaft besteht, Eltern, Kinder, als Kinder gelten alle Wahl-, Pflege, und Stiefkinder, Urgroßeltern, Enkel) dieser Pflege bedarf. Der Pflegeurlaub steht im Ausmaß von bis zu einer Woche jedes Jahr dem Arbeitnehmer zur Verfügung. Eine zweite Woche kann beantragt werden, wenn ein pflegebedürftiges Kind davon betroffen ist, dass das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat und der zweite Elternteil verhindert ist. Als Verhinderung zählen ausschließlich Tod, Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt, Verbüßen einer Freiheitsstrafe, auf behördliche Anordnung beruhende Anhaltung und schwere Krankheit. Für Pflegefreistellung in Zusammenhang mit Urlaub siehe Kapitel Urlaub. Die Freistellung kann über gesetzliche Vorschriften, KV, Betriebsvereinbarungen, oder Einzelvereinbarungen begünstigt, bzw. großzügiger geregelt sein.<sup>59</sup>

## 2.5.5 Familienhospizkarenz

Unter Familienhospizkarenz versteht man die Verkürzung oder Veränderung von Arbeitszeiten oder die Karenz von Arbeitnehmern zum Zweck der Sterbebegleitung und Betreuung von sterbenden Familienangehörigen oder die Pflege eines schwer kranken Kindes. Das bedeutet, der Arbeitnehmer behält seinen Arbeitsplatz und ist zusätzlich nach Wegfall der Familienhospizkarenz für vier Wochen kündigungs- und entlassungsgeschützt. Während der Zeit der Karenz besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, Sonderzahlungen, Anrechnung auf Zeiten für Abfertigung alt, oder Urlaubsanspruch. Es ist kein Nachweis der Erkrankung oder der Pflegebedürftigkeit nachzuweisen. Diese Regelung besteht um dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu geben, seine Verwandten auf dem letzten Weg zu begleiten. Für Sterbebegleitung kann bis zu drei Monate Familienhospizkarenz in Anspruch genommen werden. Diese kann noch zusätzlich um drei Monate, je nach Fall, erweitert werden. Für die

<sup>59</sup> UrlaubG (idF v. Juli 2013) §16

Pflege eines schwer kranken Kindes kann bis zu fünf Monate Familienhospizkarenz in Anspruch genommen werden. Diese kann noch zusätzlich um vier Monate, je nach Fall, erweitert werden.<sup>60</sup>

## **2.6 Spezielle Schutzbestimmungen für Eltern, Jugendliche und begünstigte Behinderte**

Dieser Punkt beschäftigt sich mit den Schutzbestimmungen für Eltern, Jugendliche und begünstigten Behinderte.

### **2.6.1 Mutterschutz, Eltern-Karenz**

An Arbeitsplätzen, an denen Frauen beschäftigt werden, sind spezielle Bewertungen der vorhandenen Gefahren durchzuführen, die über die im Arbeitnehmerschutzgesetz festgelegten Anforderungen hinausgehen. Bei dieser Bewertung muss ermittelt werden, welche Gefahren für werdende und stillende Mütter an diesem Arbeitsplatz bestehen. Die Ergebnisse und Schutzmaßnahmen sind schriftlich in einem Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument festzuhalten und dem Betriebsrat, oder wenn kein Betriebsrat vorhanden ist, allen Dienstnehmerinnen und zusätzlich allen Sicherheitsvertrauenspersonen, weiter zu leiten. Maßnahmen zum Schutz können sein: Änderungen der Arbeitsbedingungen und/oder Kürzung der Arbeitszeit. Eventuell muss eine Versetzung an einem anderen Arbeitsplatz durchgeführt werden. Ist keine geeignete Schutzmaßnahme zu finden, ist die Arbeitnehmerin vom Dienst frei zu stellen. Sie behält allerdings vollen Entgeltanspruch. Sollte eine Schwangerschaft bekannt werden, erhält die Mutter einen besonderen Kündigungsschutz, der erst vier Monate nach der Entbindung endet. Bei Inanspruchnahme der Karenz durch die Mutter endet der Kündigungsschutz vier Wochen nach Beendigung der Karenz. Zusätzlich besteht ein Beschäftigungsverbot für Frauen acht Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung (auch bei Todgeburten), in denen die Krankenkassa das durchschnittliche Arbeitsentgelt weiter bezahlt. Bei Bestätigung durch einen Arbeitsinspektionsarzt oder Amtsarzt kann das Beschäftigungsverbot bereits früher eintreten. Bei Frühgeburten, dies muss durch Arzt bestätigt werden, oder Mehrlingsgeburten, sowie bei einem

---

<sup>60</sup> AVRAG (idF v. Juli 2013) §14a, §14b

Kaiserschnitt besteht dieses Verbot bis 12 Wochen nach der Entbindung. Sollte die Entbindung früher erfolgen, sind diese Zeiten den Zeiten nach der Schwangerschaft, bis zu einem Maximum von 16 Wochen anzurechnen. Eine längere Arbeitsunfähigkeit ist durch einen Arzt zu bestätigen und dem Dienstgeber unmittelbar mitzuteilen. Sollte eine Fehlgeburt erfolgen, gelten diese Ansprüche nicht. Die eventuell daraus resultierende Arbeitsunfähigkeit zählt als Krankenstand. Die Schwangerschaft ist dem Dienstgeber bei Bekanntwerden mitzuteilen. Ebenso eine vorzeitige Beendigung der Schwangerschaft. Der Arbeitgeber ist ebenfalls vier Wochen vor Beginn der 8-wöchigen Frist auf diese aufmerksam zu machen. Der Dienstgeber kann ein ärztliches Gutachten verlangen, das die Schwangerschaft bestätigt und ebenfalls den voraussichtlichen Entbindungstermin enthält. Dieses Gutachten ist, sollte die Vorlage verlangt werden, vom Arbeitgeber zu tragen. Eine Mitteilung an den Arbeitgeber bis zwei Tage nach Bekanntwerden der Schwangerschaft, zählt als rechtzeitig mitgeteilt. Besteht ein Hinderungsgrund, so hat die Mitteilung unmittelbar nach Wegfall des Grundes zu erfolgen. Sollte die Schwangerschaft während eines Krankenstandes bekannt werden, so ist diese unmittelbar nach der Gesundung mitzuteilen. Sollte eine einvernehmliche Kündigung vorliegen und der Arbeitnehmerin ihre Schwangerschaft nicht bekannt sein, wird der Zeitpunkt der Kündigung bis zum Beginn des Beschäftigungsverbotes verschoben. Voraussetzung dafür ist, dass dies dem Arbeitnehmer umgehend mitgeteilt wird. Gleiches gilt auch bei befristeten Arbeitsverträgen, die auslaufen würden. Es sei denn, gesetzliche Bedingungen widerlegen dies.<sup>61</sup>

**Pflichten des Dienstnehmers:** Der Arbeitgeber hat nach Bekanntwerden der Schwangerschaft eine sofortige schriftlich Mitteilung beim Arbeitsinspektorat einzubringen. Diese Meldung muss folgende Punkte enthalten: Name, Alter, Tätigkeit, Arbeitsplatz und den voraussichtlichen Entbindungstermin. Eine Abschrift der Mitteilung ist der Arbeitnehmerin und, falls vorhanden, dem zuständigen Betriebsarzt weiter zu leiten. Ebenfalls ist der Arbeitnehmerin eine Entgeltbestätigung sowie einen Arbeitsbestätigung auszustellen. Bei Beginn der Schutzfrist ist die Arbeitnehmerin von der Gebietskrankenkassa abzumelden (Begründung: Karenz). Sollte keine Mitteilung der Schwangerschaft an den Arbeitgeber erfolgen, ist dies kein Kündigungsgrund.

---

<sup>61</sup> MSchG (idF v. Juli 2013) §2a, §§3-9



**Einschränkung der Arbeitsleistung:** Schwangeren und stillenden Arbeitnehmerinnen sind gewisse Arbeiten und Arbeitszeiten unzumutbar. Folgende Verbote oder Einschränkungen gelten:

- Keine schweren oder gefährlichen Tätigkeiten.
- Beschäftigungsverbot von 20 bis 06 Uhr. In gewissen Fällen ist eine Beschäftigung bis 22 Uhr zugelassen. Das Arbeitsinspektorat kann zulassen, dass in Einzelfällen ein arbeiten bis 23 Uhr erlaubt ist. Es ist in allen Fällen dafür zu sorgen, dass eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden eingehalten wird und die Gesundheit der Arbeitnehmerin nicht gefährdet wird.
- Beschäftigungsverbot an Sonn und Feiertagen.
- Verbot von Überstunden (Arbeitszeit: maximal neun Stunden täglich 40 Stunden wöchentlich)

Trotz diesen Einschränkungen hat die Arbeitnehmerin vollen Entgeltanspruch in der Höhe des durchschnittlichen Einkommens der letzten 13 Wochen vor der Schwangerschaft. Dies gilt nicht für nicht geleistete Überstunden, sowie für die Überstundenpauschale. Ebenfalls ist dafür zu sorgen, dass sich werdende Mütter unter geeigneten Bedingungen hinlegen können, um sich auszuruhen. Diese Ruhezeiten, sofern sie in die Arbeitszeit fallen, zählen als normale Arbeitszeiten. Schutzfristen sind für Kündigungsfristen, Gehaltseinstufungen, Urlaubsanspruch, etc. als normale Arbeitszeiten zu rechnen. Die Karenz selbst wird für solche Zeiten nicht angerechnet, es sei denn, es handelt sich um die erste Karenz während der Dienstzeit. Sollte dies der Fall sein, so sind die Dauer von bis zu 10 Monaten bei der Kündigungsfrist, sowie der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und der Urlaubsanspruch, zu berücksichtigen. Die Karenz endet bei einer neuerlichen Schwangerschaft mit Eintritt der neuen Schutzfrist. Zusätzlich ist hier noch anzumerken, dass die Arbeitnehmerin ein Weiterbenutzungsrecht ihrer Dienstwohnung hat. Einer Verzichtserklärung kann nur vor Gericht und nach einer Rechtsbelehrung zugestimmt werden.<sup>62</sup>

**Kündigungsschutz:** Die Arbeitnehmerin kann nur nach vorheriger Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts gekündigt werden. Sollte die Kündigung ausgesprochen werden, ohne dass dem Arbeitgeber die Schwangerschaft bekannt war bzw. bekannt gegeben wurde, so ist die Kündigung rechtskräftig,

---

<sup>62</sup> MSchG (idF v. Juli 2013) §3 Abs. VI-VII, §16



es sei denn, die Arbeitnehmerin gibt ihre Schwangerschaft in einer Frist von fünf Tagen bekannt und belegt diese zusätzlich mit einem ärztlichen Zeugnis. Bei Vorliegen eines Grundes, der ihr die Wahrung dieser Frist nicht möglich macht, ist die Bekanntgabe unmittelbar nach Wegfall des Grundes durchzuführen. Die Dauer des Schutzes beginnt, wie oben bereits erwähnt, ab Bekanntmachung der Schwangerschaft und endet vier Monate nach der Entbindung. Wird eine Karenz von der Arbeitnehmerin in Anspruch genommen, so endet der Schutz vier Wochen nach Beendigung der Karenz. Es besteht kein besonderer Kündigungsschutz während der Probezeit. Ebenfalls ist eine einvernehmliche Kündigung erlaubt, solange es sich nicht um eine minderjährige Arbeitnehmerin handelt. Eine Kündigung kann unter folgenden Punkten trotzdem rechtswirksam ausgesprochen werden. Dabei ist aber der außergewöhnliche Gemütszustand der Arbeitnehmerin zu berücksichtigen.

- Grobe und schuldhafte Vernachlässigung ihrer Pflichten.
- Untreue
- Verrat von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen
- Tätlichkeit und Ehrverletzungen
- Eine vorsätzliche, gerichtliche strafbare Handlung, die mit mehr als einem Jahr Freiheitsentzug bestraft wird.

Im Fall von Punkt 4 und Punkt 5 kann eine Kündigung sofort ausgesprochen werden und die gerichtliche Bestätigung im Nachhinein eingeholt werden.

Ist die **Kündigung nicht gerechtfertigt** sein so ist diese auch unwirksam. Sollte dies geschehen, braucht die Arbeitnehmerin ihre Arbeit so lange nicht aufzunehmen, bis sie vom Arbeitgeber dazu aufgefordert wird. Sollte die Entgeltauszahlung eingestellt worden sein, so erhält sie Anspruch auf Nachzahlung, selbst wenn sie der Tätigkeit in diesem Zeitraum nicht nachgegangen ist. Fernbleiben der Arbeit ist in diesem Fall kein Entlassungsgrund. Verzichtet die Arbeitnehmerin auf ihren Entlassungsschutz, so gebührt ihr eine Kündigungsentschädigung im Falle einer Kündigung.<sup>63</sup>

Väter haben grundsätzlich bei Inanspruchnahme einer Karenz mit und ohne Teilzeitbeschäftigung den gleichen Kündigungsschutz wie Mütter. Nur der Beginn und das Ende weichen ab. Der Kündigungsschutz beginnt frühestens nach der Geburt des Kindes und nach Bekanntgabe der Karenz, jedoch nicht

---

<sup>63</sup> MSchG (idF v. Juli 2013) §§10-14

früher als vier Monate vor Antritt der Karenz. Der Kündigungsschutz endet vier Wochen nach Ablauf der Karenz oder bei einer Teilzeitbeschäftigung vier Wochen nach Beendigung dieser wegen Geburt eines Kindes.<sup>64</sup>

**Karenz:** Die Eltern haben Anspruch auf Karenz bis längstens zwei Jahre oder 24 Monate nach der Geburt des Kindes. Diese Zeit muss nicht am Stück verbraucht, sondern kann auch aufgeschoben werden (jeweils maximal drei Monate, für aufgeschobene Karenzen besteht kein spezieller Kündigungsschutz). Sie kann zwei Mal zwischen Mutter und Vater geteilt werden. Allerdings können diese nicht gleichzeitig in Karenz gehen. Eine geringfügige Beschäftigung während der Karenz ist legitim, sogar über die Grenze von 13 Wochen pro Jahr hinaus. Die Grundbedingung für eine Karenz ist ein Beschäftigungsverhältnis. Die Mutter kann die Karenz im Anschluss zu einem Beschäftigungsverbot in Anspruch nehmen. Ein Teil der Karenz muss mindestens zwei Monate sein. Beginn und Dauer ist spätestens am Ende des Beschäftigungsverbotes bekannt zu geben. Bei einer Verlängerung ist dies drei Monate im Vorhinein bekannt zu geben. Bei einer Karenzdauer von weniger als drei Monaten sind zwei Monate einzuhalten. Gleiches gilt, wenn der zweite Elternteil die Karenz in Anspruch nimmt. Nach Beendigung hat der/die Arbeitnehmer/in Recht auf die Rückkehr an ihren, oder einen vergleichbaren Arbeitsplatz. Wird die Karenz durch den Vater in Anspruch genommen, so muss das Kind im dessen Haushalt leben. Ebenfalls darf zur gleichen Zeit die Mutter nicht in Karenz sein (ein Monat überlappend ist beim ersten Wechsel erlaubt, verringert aber die Karenzzeit ebenfalls um einen Monat). Bis spätestens acht Wochen nach der Geburt ist der Arbeitnehmer über das Vorhaben, die Karenz zu beanspruchen in Kenntnis zu setzen. Auch bei einer Adoption oder Inpflegenahme ohne Entgelt besteht die Berechtigung, eine Karenz für Kinder bis zum 7. Lebensjahr in Anspruch zu nehmen. Diese besteht entweder bis zur Vollendung des 2. Lebensjahres, oder bis zu einem Maximum von sechs Monaten. Der Kündigungsschutz beginnt mit Bekanntgabe der Adoption bzw. der Übernahme in Pflege und endet 4 Wochen nach Beendigung der Karenz.

Sollte der Sonderfall eintreten, dass ein Elternteil ausfällt (Tod, schwere Erkrankung, ...) so kann der verbleibende Elternteil sofort eine Notstandskarenz beantragen, die so lange anhält bis der Verhinderungsgrund des zweiten Elternteils weg fällt. Ansonsten gelten für den Kündigungsschutz dieselben Fristen. Nach Ablauf der Karenz hat der Arbeitnehmer wieder unaufgefordert

---

<sup>64</sup> VKG (idF v. Juli 2013) §7

zur Arbeit zu erscheinen. Da oft Fehlinformationen über die Dauer der Karenz vorliegen, sind in vielen KV Verständigungspflichten fest gelegt, die einzuhalten sind. Im Normalfall kann der Arbeitnehmer erst nach mehreren Aufforderungen zur Arbeit zu erscheinen und unter Drohung einer fristlosen Kündigung und einer angemessenen Nachfrist fristlos entlassen werden. Der Arbeitnehmer ist auch über wichtige Betriebsgeschehnisse während der Karenz zu informieren.<sup>65</sup>

## 2.6.2 Jugendliche und Lehrlinge

Diese Einschränkungen und Schutzbedingungen dienen dem Schutz von Kindern und Jugendlichen. Nicht unter diese Bestimmungen fallen Kinder und Jugendliche, die in der eigenen Land- und Forstwirtschaft oder im privaten Haushalt arbeiten.

**Kinder:** Kinder sind Minderjährige die das 15. Lebensjahr noch nicht vollendet oder ihre Schulpflicht noch nicht abgeschlossen haben. Es besteht bis auf wenige Ausnahmen ein Beschäftigungsverbot. Kinder die ihre Schulpflicht, allerdings das 15. Lebensjahr noch nicht beendet haben, können ein Ferial-, Pflichtpraktikum oder ein Lehrverhältnis eingehen, jedoch keinen Ferialjob oder normales Arbeitsverhältnis. Kinder die das 13. Lebensjahr vollendet haben, können zu Arbeitsleistungen außerhalb der Schulzeit innerhalb eines Betriebes herangezogen werden, sofern sie mit dem Betriebsinhaber in einem verwandtschaftlichen Verhältnis stehen. Ebenfalls sind leichte Aufgaben im Haushalt, oder Botengänge, sowie Beschäftigungen zum Zweck des Unterrichtes oder der Erziehung gestattet. Ein generelles Verbot, auch für kleinere Arbeiten, besteht in den Zeiten in denen die Kinder die Schule besuchen, sowie zwischen 20 und 06 Uhr und an Sonn und Feiertagen. Ebenfalls dürfen diese Beschäftigungen nicht länger als zwei Stunden andauern und auch nicht die Gesundheit des Kindes gefährden.<sup>66</sup>

**Jugendliche:** Jugendliche sind Personen, die das 18. Lebensjahr noch nicht abgeschlossen haben und nicht als Kinder zählen. Jugendliche dürfen zu keinerlei Arbeiten herangezogen werden, in denen sie mit gefährlichen Arbeitsmitteln, oder Arbeitsstoffen hantieren müssen, oder besonderen physischen oder psychischen Gefahren und Belastungen ausgesetzt sind. Das Arbeitsinspektorat oder eine andere zuständige Behörde kann, sofern die

<sup>65</sup> MSchG (idF v. Juli 2013) §§15-15g, VKG (idF v. Juli 2013) §§2-14

<sup>66</sup> KJBG (idF v. Juli 2013) §§2-5a

Arbeiten in der Ausbildung des Jugendlichen unabdingbar sind, Ausnahmen zulassen. Diese sind streng zu reglementieren. Die Lenkzeiten bei Lehrlingen in der Ausbildung zu einem Berufskraftfahrer dürfen täglich vier Stunden und 20 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Jugendliche, die das 16. Lebensjahr vollendet haben, dürfen zu Notstandsarbeiten heran gezogen werden, sofern kein anderer Erwachsener zur Verfügung steht.<sup>67</sup>

**Normalarbeitszeit:** Die Arbeitszeit von Jugendlichen darf acht Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Wird die Arbeitszeit anders verteilt, um eine größere Wochenendruhe, auch auf mehrere Wochen verteilt, zu erreichen oder werden Arbeitstage eingearbeitet, so kann die Arbeitszeit auf neun Stunden täglich und 45 Stunden wöchentlich erhöht werden. Kinder unter 15 Jahren, die ein Ferialpraktikum oder Pflichtpraktikum absolvieren, dürfen maximal 35 Stunden die Woche und sieben Stunden täglich beschäftigt sein. Die eventuelle Schulzeit und der Weg vom Unterricht zur Arbeitsstätte sind als Arbeitszeit zu werten.<sup>68</sup>

**Überstunden:** Lehrlingen bis zur Vollendung des 16. Lebensjahres sind Überstunden verboten. Eine Ausnahme sind Vor- und Abschlussarbeiten. Diese Zeiten sind in der gleichen Woche, oder spätestens in der darauf folgenden Kalenderwoche als Zeitausgleich abzugelten. Lehrlinge nach dem 16. allerdings vor Abschluss des 18. Lebensjahres dürfen, auf Grund von zwingenden betrieblichen Erfordernissen, Überstunden im Ausmaß von 0,5 Stunden täglich und drei Stunden wöchentlich für Vor- und Abschlussarbeiten leisten. Ihnen gebührt mindestens ein Zuschlag von 50% auf den errechneten Stundenlohn der Lehrlingsentschädigung. Lehrlinge nach Vollendung ihres 18. Lebensjahres dürfen für Überstunden heran gezogen werden. Als Überstundenentgelt wird der niedrigste Facharbeiterlohn oder das niedrigste Angestelltengehalt das im Betrieb vereinbarte wurde, verwenden. Zusätzlich ist hier ebenfalls ein Zuschlag von 50% zu gewähren.<sup>69</sup>

**Berufsschulzeiten:** Die Zeit in der, der Lehrling die Berufsschule besucht, ist frei zu geben, bei Weiterzahlung des Entgeltes. Beträgt die an einem Tag verbrachte Zeit in der Berufsschule acht Stunden und mehr, ist eine weitere Beschäftigung im Betrieb unzulässig. Bei dieser Zeit ist die Mittagspause nicht

---

<sup>67</sup> KJBG (idF v. Juli 2013) §3, §11 Abs. IX

<sup>68</sup> KJBG (idF v. Juli 2013) §11 Abs. I-III, §13

<sup>69</sup> KJBG (idF v. Juli 2013) §12, §14

mit einzurechnen. Entfallene Stunden, Förderkurse oder Freigegegenstände im Ausmaß von zwei Stunden pro Woche sind einzurechnen. Beträgt diese Zeit weniger als acht Stunden, ist das weiter Beschäftigen im Betrieb nur zulässig, wenn der Lehrling den Betrieb vor Ablauf der acht Stunden erreichen kann und im gesamten, inklusive Zeiten, die der Lehrling in der Berufsschule verbringt, sowie Wegzeiten von der Berufsschule bis zur Arbeitsstätte, die maximale tägliche Arbeitszeit nicht überschreitet. Ist ein Lehrling durchgehend einmal im Jahr in der Berufsschule, so ist eine Beschäftigung im Betrieb während dieser Zeit unzulässig.<sup>70</sup>

**Ruhezeiten und Ruhepausen:** Nach 4,5 Stunden Arbeit muss eine Pause eingelegt werden, die nach spätestens sechs Stunden durchzuführen ist und mindestens 30 Minuten dauert. Bei jugendlichen Kraftfahrern ist nach spätestens zwei Stunden eine Lenkpause von 30 Minuten einzulegen. Die Lenkpause ist als Arbeitszeit zu werten, es sei denn, sie fällt in eine andere Pause (Mittagspause). In diese Pause darf auch keine Arbeitsbereitschaft fallen. Einem Jugendlichen muss eine Nachtruhe von mindestens 12 Stunden gewährt werden. Sollte der Jugendliche das 16 Lebensjahr noch nicht vollendet haben ist eine 14 Stündige Nachtruhe einzuhalten. Die Nachtruhe hat um spätestens 20 Uhr zu beginnen und endet frühestens um 06 Uhr. Folgende Ausnahmen sind gestattet<sup>71</sup>:

- Im Gastgewerbe dürfen Jugendliche über 16 Jahren bis 23 Uhr arbeiten. Sollte der Jugendliche regelmäßig nach 23 Uhr beschäftigt sein so hat eine Gesundheitsuntersuchung vor Aufnahme der Tätigkeit und danach im Abstand von einem Jahr zu erfolgen. Diese Untersuchungen werden von der Krankenkassa getragen.
- Jugendliche ab 16 Jahre im Mehrschichtbetrieb bis 22 Uhr maximal jede 2 Woche.
- Bei Musikaufführungen, oder Theatervorstellungen (oder vergleichbar) bis 23 Uhr.
- Für Berufsausbildungen zum Bäcker ab 05 Uhr sofern diese für die Ausbildung benötigt wird und das 15 Lebensjahr abgeschlossen ist.
- Für die Ausbildung zum Krankenpfleger im letzten Ausbildungsjahr, solange Nachtdienste für den Ausbildungszweck erforderlich sind.

<sup>70</sup> KJBG (idF v. Juli 2013) §3 Abs. IV-VIII

<sup>71</sup> KJBG (idF v. Juli 2013) §§15, 16, 17

Für die Nachtdienste gelten zusätzlich folgende Beschränkungen:

- Pro Ausbildungsjahr maximal 30 Tage
- Pro Monat maximal 5 Tage
- Nur unter Aufsicht einer diplomierten Krankenschwester (oder eines Pflegers)
- Eine Ruhezeit von mindestens 12 Stunden

**Sonn- und Feiertagsruhe:** Die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen ist grundsätzlich verboten. In Ausnahmefällen ist mindestens jeder zwei Sonntag frei zu geben. Ausnahmen gibt es in Pflegeheimen und Krankenanstalten und bei Musikveranstaltungen, Theatervorführungen oder Ähnlichem, bei Arbeiten auf Sport- und Spielplätzen und im Gastgewerbe (im Gastgewerbe kann der KV weitere Abweichungen zulassen). Ein Jugendlicher hat Anspruch auf eine Wochenendruhe von mindestens zwei zusammenhängenden Kalendertagen. Einer davon muss ein Sonntag sein. Sollte dies aus Organisationsgründen nicht möglich sein, so kann abweichend davon ein anderer Wochentag frei gegeben werden, solange die Freizeit um den Sonntag mindestens 43 Stunden beträgt. Die Wochenendruhe hat spätestens am Samstag um 13 Uhr zu beginnen. Bei unbedingt notwendigen Abschlussarbeiten spätestens um 15 Uhr. Im Handel gibt es die Ausnahme, dass am Samstag auch länger gearbeitet werden darf solange jeder zweite Samstag frei ist. Eine Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung kann es zulassen, dass innerhalb von vier Wochen zwei Samstage frei sein müssen. In den vier Wochen vor Weihnachten gilt diese Regelung im Handel nicht.<sup>72</sup>

**Verbote:** Akkordarbeit bei Lehrlingen unter 19 Jahren, oder Arbeitnehmern unter 16 Jahren ist verboten. Jugendliche dürfen nicht zum Transport von hohen Sach- oder Geldwerten, in Eigenverantwortung, herangezogen werden. Verbot zum Transport von hohen Sach- oder Geldwerten durch Jugendliche in Eigenverantwortung. Körperliche Züchtigung oder erhebliche Beleidigung ist nicht gestattet. Disziplinarmaßnahmen dürfen soweit sie im KV geregelt sind, getroffen und verhängt werden. Geldstrafen sind nicht zulässig.<sup>73</sup>

**Schutzbestimmungen:** Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, den, bzw. die Jugendlichen vor Gefahren der Unsittlichkeit und anderen Gefahren generell zu

---

<sup>72</sup> KJBG (idF v. 1Juli 2013) §§18-19

<sup>73</sup> KJBG (idF v. 1Juli 2013) §§21-22

schützen. Er hat ebenfalls durch einen approbierten Arzt Untersuchungen für die Jugendlichen zu organisieren und zu versuchen diese zur Teilnahme zu bewegen. Dabei ist er zusätzlich verpflichtet, den Jugendlichen rechtzeitig über die Untersuchung zu informieren und über den Sinn zu belehren. Die erste Untersuchung hat vor Antritt der Arbeitsstelle zu erfolgen, spätestens jedoch zwei Monate nach Beginn. Für die benötigte Zeit ist der Jugendliche frei zu stellen und das Entgelt ist ohne Einschränkung für diesen Zeitraum zu bezahlen. Diese Untersuchungen sind bis zur Vollendung des 19. Lebensjahrs durchzuführen. Zur Gefahrenvermeidung ist der Arbeitsplatz des Jugendlichen entsprechend auf Gefahren zu prüfen. Dabei sind auch alle Eigenschaften des Jugendlichen zu berücksichtigen wie Alter, Körperkraft, bereits erhaltene Ausbildung, ... Arbeitsmediziner und Sicherheitstechniker sind dabei zu Rate zu ziehen. Der Jugendliche muss regelmäßig, aber mindestens einmal pro Jahr über die Gefahren an seinem Arbeitsplatz und über die verwendeten Arbeitsmittel unterwiesen werden. Diese Unterweisung muss durchgeführt werden, bevor der Jugendliche das erste Mal an einem Arbeitsplatz seine Arbeit verrichtet. Ändern sich die Arbeitsmittel oder der Arbeitsplatz, so hat, soweit nötig, sofort eine neuerliche Unterweisung zu erfolgen.<sup>74</sup>

**Aushangs- und Verzeichnispflicht:** Es ist ein Verzeichnis über jeden Jugendlichen im Betrieb zu führen, in dem folgendes vermerkt ist: Name und Adresse (des Jugendlichen und dessen gesetzlichen Vertreter), Eintrittsdatum, Tätigkeit, geleistete Arbeitsstunden, Entlohnung, Urlaubszeit. Diese sind auf Verlangen des Arbeitsinspektorat vorzulegen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, sobald Jugendliche im Unternehmen beschäftigt sind, einen Aushang an geeignete Stelle anzubringen, der folgende Punkte betreffend Jugendlichen enthalten muss<sup>75</sup>:

- Abdruck des KJBG
- Verordnung über Beschäftigungsverbote oder –Einschränkungen (oder dazu gehörende Bescheide)
- Beginn und Ende der Normalarbeitszeit
- Ruhepausen
- Dauer der Wochenendruhe
- Wochenberichtsblatt im Fall von Berufskraftfahrern

<sup>74</sup> KJBG (idF v. 1.Juli 2013) §§23 - 25

<sup>75</sup> KJBG (idF v. 1.Juli 2013) §§26-27



### 2.6.3 Schutzbestimmungen für Behinderte

Es sind, ab einer gewissen Größe des Betriebes, begünstigte Behinderte einzustellen. Die Anzahl der vorgeschriebenen begünstigten Behinderten sind pro 25 Arbeitnehmer ein begünstigter Behinderter. Von einem begünstigten Behinderten spricht man wenn dieser dauerhaft (länger sechs Monate) zu mindestens 50% beeinträchtigt ist. Es werden alle Mitarbeiter mit Entgeltanspruch, mit Ausnahme von freien Dienstnehmer und Lehrlingen, zur gesamt Anzahl gerechnet. Folgende Behinderungen sind auf die Zahl der begünstigten Behinderten doppelt zu zählen:

- Blinde
- Begünstigte Behinderte vor Vollendung des 19. Lebensjahrs oder nach Vollendung des 55. Lebensjahrs
- Begünstigte Behinderte mit einer Einschränkung zu 70% nach Vollendung des 50. Lebensjahrs.
- Begünstigte Behinderte, die überwiegend auf einen Rollstuhl angewiesen sind.

Sollte ein Betrieb zu wenige begünstigte Behinderte eingestellt haben, ist eine monatliche Ausgleichstaxe zu zahlen. Diese beläuft sich auf 232€ bei einem Betrieb bis 99 Mitarbeiter, auf 325€ bei einem Betrieb von 100 bis 399 Mitarbeiter und auf 345€ bei einem Betrieb ab 400 Mitarbeiter und aufwärts pro nicht eingestellten begünstigten Behinderten. Sollte ein Betrieb mehr als die geforderte Anzahl aufweisen, so erhält er die Taxe wie oben beschrieben, als Ausgleich. Behinderte bedürfen eines speziellen Schutzes durch den Arbeitgeber. So hat der Arbeitgeber für eine Barrierefreiheit am Arbeitsplatz zu sorgen, indem er zum Beispiel Rampen oder spezielle Toiletten zur Verfügung stellt. Zusätzlich gilt ein Gleichbehandlungsgebot. Der begünstigte Behinderte darf in seinen Aufstiegschancen nicht eingeschränkt werden und auch sonst muss eine Gleichbehandlung stattfinden. Auch Diskriminierungen dürfen weder mittelbar noch unmittelbar erfolgen. Eine Diskriminierung liegt nicht vor, wenn die Beseitigung einer Barriere Rechtswidrig wäre, oder die Entfernung einer Barriere wegen einer unverhältnismäßigen Belastung unzumutbar wäre.

Ab fünf begünstigen Behinderten ist eine Behindertenvertrauensperson und deren Stellvertreter für fünf Jahre zu wählen. Die Anzahl ist bei fünf begünstigten Behinderten 1, ab 15 sind 2 und ab 40 sind 3



Behindertenvertrauenspersonen zu wählen. Dies geschieht gleichzeitig mit der Wahl des Betriebsrates.

**Besonderer Kündigungsschutz:** Normalerweise gelten die normalen Regeln wie bei allen anderen Arbeitnehmern, folgende Ausnahmen sind zu berücksichtigen: Es muss bei einer Kündigung die Zustimmung vom Bundesausschuss des „Bundesamts für Soziales und Gesundheitswesen“ eingeholt werden. Ein Arbeitnehmer zählt ab der Feststellung der Behinderung als begünstigter Behinderter und nicht erst ab Zustellung des Feststellungsbescheids. Den Kündigungsschutz des Bundesamts erwirbt der Arbeitnehmer nicht sofort, sondern erst nach Ablauf von sechs Monaten bei Arbeitsbeginn vor 1.1.2011 (Gesetzesänderung). Ansonsten nach Ablauf von vier Jahren. Eine Ausnahme gilt für Arbeitnehmer, deren Behinderung nach Beginn ihres Dienstverhältnisses festgestellt wurde. Für diese Arbeitnehmer gilt die alte Regelung mit sechs Monaten nach Arbeitsantritt. Ein sofortiger Kündigungsschutz liegt dann vor, wenn der Begünstigten Status auf Grund eines Arbeitsunfalls zuerkannt wurde oder ein Arbeitswechsel eines begünstigten Behinderten innerhalb eines Konzerns erfolgt.<sup>76</sup>

---

<sup>76</sup> Vgl.: Mayrhofer Karl: Arbeitsrecht für die betriebliche Praxis. Wien: Weiss Verlag 2012, S. 192ff



### 3 Empirische Erhebung

Dieser Teil der Arbeit beschäftigt sich mit den Vorbereitungen und der Durchführung einer empirischen Erhebung. Dabei wird Schritt für Schritt jeder Punkt, der in einer Erhebung durchgeführt wird, vor der Durchführung kurz erklärt.

#### 3.1 Problembenennung

In diesem Punkt wird das eigentliche Problem, oder das Thema der Erhebung benannt und eingegrenzt. Das Thema ist die Arbeitszeitsituation in Österreich. Diese wollen wir untersuchen und analysieren. Dabei muss die Frage gestellt werden, was genau wollen wir untersuchen. Also wird die grundsätzliche Idee und Hauptfrage sein:

*„Arbeiten österreichische Arbeitnehmer länger als es der gesetzliche Rahmen erlaubt?“*

Die Problembenennung soll soziale Probleme in wissenschaftlichen Fragen formulieren. Dabei soll das zu untersuchende Problem eingegrenzt und abgesteckt werden. Atteslander empfiehlt die Beantwortung folgender Fragen, um Theorien zu finden<sup>77</sup>:

Auf welchen Ausschnitt der sozialen Wirklichkeit beschränken wir uns?

Wie bereits in der Einleitung erwähnt, begrenzen wir uns auf Arbeiter und Angestellte aus unselbstständiger Arbeit, die unter das Arbeitszeitgesetz fallen. Siehe dazu Ausnahmen AZG (idF v. BGI. I Nr. 3/2013) §1 Abs. 2 Punkt 1-10. Das bedeutet, dass zum Beispiel selbstständig Beschäftigte, leitende Angestellte und andere Erwerbstätige, deren Überstunden nicht begrenzt werden, in dieser Arbeit nicht berücksichtigt und von der Befragung ausgeschlossen werden. Gleiches gilt für Personen, die keiner Erwerbstätigkeit nachgehen (Erwerbslose, Schüler ohne Erwerbstätigkeit, etc.). Des Weiteren schränken wir uns auf Arbeitnehmer, die dem eisen- und metallverarbeitenden Gewerbe angehören, ein.

<sup>77</sup> Atteslander Peter: Methoden der empirischen Sozialforschung. - 13. Aufl. Berlin: Erich Schmidt Verlag 2010, S. 24

Um welche Gruppe von Personen handelt es sich?

Es betrifft alle Gruppen im Alter von 14 – 65. Ausnahmen bilden erwerbstätige Pensionisten. Diese werden noch erfasst. Sonst gelten die oben genannten Einschränkungen. Das Alter ist einer der ersten Indikatoren in unserer späteren Befragung. Sollten die Personen jünger als 14 und älter als 65 sein, muss die Frage gestellt werden, ob die Person auch arbeitstätig ist. Sollte das nicht der Fall sein, ist der Befragte in der Auswertung nicht zu berücksichtigen, da dieser nicht zu dem Personenkreis gehört der befragt werden soll.

Welche Zeit bzw. örtliche Bereiche sollen erfasst werden?

Vom Zeitbereich her handelt es sich um eine Momentaufnahme. Der Bereich soll sich auf den Raum Salzburg und Salzburg Umgebung einschränken. Dabei wird zuerst die Gesamtbevölkerung des Gebietes erfasst. Die Stichproben werden danach prozentuell, je nach Einwohnerzahl, auf die einzelnen Gemeinden verteilt. Der Raum Salzburg und Salzburg Umgebung wurde deshalb ausgewählt, da er den so genannten Durchschnitt Österreichs sehr gut repräsentiert, im Norden, den eher flachen Teil und im Süden die Alpen. Ebenfalls ist eine sehr gute Infrastruktur mit den verschiedensten Betrieben vorhanden. Ein weiterer Grund für die Auswahl von Salzburg ist die leichtere Erreichbarkeit mit Hilfe meines privaten Fahrzeuges. Hier wird das erste Mal wirklich klar, dass die vorhandenen finanziellen und auch zeitlichen Mittel einen wesentlichen Einfluss auf die Erhebung haben.

Sollen die Gesetzesüberschreitungen umfassend nach Ursache untersucht werden, oder stehen Einzelfragen im Vordergrund? Was soll eigentlich untersucht werden?

Es wird untersucht wann und wie viele Stunden in den einzelnen Betrieben gearbeitet wird und inwiefern dabei gesetzliche Grenzen eingehalten oder überschritten werden.

Welche weiteren Zusammenhänge sollen untersucht werden?

Weitere Zusammenhangsanalysen außerhalb des Arbeitsrechtes sind nicht vorgesehen.

Liegen wissenschaftliche Erkenntnisse von Voruntersuchungen oder Ähnlichem vor?

Nach einer ausführlichen Recherche wurden zwar vergleichbare Erhebungen und Forschungen gefunden. Diese behandelten allerdings nur einzelne

Betriebe, oder Ausschnitte eines Konzerns. Ebenfalls sind die Hypothesen direkt formuliert und der Vorgang von der Theorie zur Hypothese nicht dokumentiert.

**Theorienfindung:** Auf Grund der vorher getroffenen Einschränkungen muss jetzt eine Theorie gefunden und formuliert werden, die zu einer Hypothese weiter entwickelt wird. Unter einer Theorie versteht man ein System logischer und widerspruchloser Aussagen. Bei der getroffenen Theorie sollen die vorhandene Erkenntnisse und Erfahrungen einfließen. Ebenfalls sollen die arbeitsrechtlichen Grundlagen aus Kapitel 2 berücksichtigt werden. Folgende Theorie wurde gebildet:

*Der österreichische Arbeitnehmer arbeitet mehr Stunden als ihm erlaubt ist. Der österreichische Arbeitnehmer hält die ihm zustehenden Ruhezeiten und Ruhepausen nicht ein. Dabei werden mehrere Gesetze, bzw. durch das Gesetz ermächtigte Regelungen der Kollektivverträge übertreten (AZG, KJBG, MSchG, etc.), welche die maximale Arbeitszeit und Ruhezeiten betreffen. Der Ausgleich für Überstunden und Mehrarbeit entspricht nicht den gesetzlichen Vorgaben.*

Das „Warum“ der Arbeitnehmer so viele Stunden macht, bzw. sich nicht an das AZG hält wäre ebenfalls sehr interessant. Dazu müssten zusätzlich über die Arbeitnehmer hinaus die Arbeitgeber befragt werden. Doch würde die zusätzliche Befragung einerseits den Rahmen dieser Arbeit überschreiten, und andererseits ist die Theorie noch nicht belegt worden. Somit ist auch nicht bekannt ob Überschreitungen vorliegen. Durch die angenommene Theorie ist die Problembenennung abgeschlossen. Dieser Punkt steht mit dem nächsten Punkt, dem Operationalisieren in enger Verbindung, weshalb eine Veränderung der Theorie während des Operationalisierens durchaus üblich ist.

## 3.2 Gegenstandsbenennung

In diesem Punkt wird die gefundene Theorie weiter in Hypothesen und in messbare Größen umgewandelt. Dabei wird festgelegt welche Größen wie zu messen sind.

### 3.2.1 Benennung der Forschungsgegenstände

Dieser Abschnitt benennt die Forschungsgegenstände, die im Folgenden zur Bildung einer Hypothese verwendet werden. Ebenfalls werden die Forschungsgegenstände später während des Operationalisierens benötigt, um die entsprechenden Variablen und Indikatoren für die Befragung zu finden. Dazu wird die Theorie genau untersucht und die Forschungsgegenstände werden herausgefiltert. Benennung der Forschungsgegenstände:

Arbeitnehmer, Ruhezeiten und Ruhepausen, gesetzliche erlaubte Arbeitszeit, Ausgleich der Stunden

### 3.2.2 Hypothesenentwicklung

Unter einer Hypothese versteht man eine Aussage die zwei Größen in Beziehung setzt und versucht diese zu messen. Dabei muss eine typische wenn-dann Beziehung erstellbar sein. Die beiden Größen dürfen sich weder abdecken noch widersprechen. Geltungsbereiche müssen implizit oder explizit aufgezählt werden. Das Operationalisieren der Begriffe muss möglich sein und die Hypothese muss falsifizierbar sein. Um die Hypothese prüfen zu können wird angenommen, dass sich die Hälfte der Befragten nicht an den gesetzlichen Rahmen halten. Die formulierten Hypothesen lauten:

Hypothese: *Die Arbeitszeiten von 50% der österreichischen Arbeitnehmer weichen von dem Rahmen der gesetzlich erlaubten Arbeitszeitregelung ab.*

Prüfhypothese 1: *50% der österreichischen Arbeitnehmer arbeitet länger als gesetzlich erlaubt.*

Prüfhypothese 2: *50% der österreichischen Arbeitnehmer unterschreitet seine Ruhezeiten oder Ruhepausen.*

Prüfhypothese 3: *Der Ausgleich für Überstunden bzw. Mehrarbeit erfolgt bei 50% der österreichischen Arbeitnehmer nicht wie im Gesetz vorgegeben.*

Bei Prüfung der Hypothese müssen vorerst die Prüfhypothesen bestätigt oder widerlegt werden. Sollte sich nur eine der drei Prüfhypothesen für einen Fragebogen bewahrheiten, so gilt die Hypothese für diesen Fragebogen als bestätigt.

### 3.2.3 Gegenstandsbenennung

In der Gegenstandsbenennung werden die im Vorhinein festgelegten Begriffe weiter definiert (operationalisieren). Hierfür wird ein Forschungsgegenstand (Begriff) in Variablen und deren Indikatoren zerlegt. Die Indikatoren und Variablen werden später in der Befragung erhoben. Dabei muss bereits beachtet werden, was eigentlich bei der Auswertung analysiert wird. Kann die entsprechende Variable überhaupt erhoben werden? Welche Skalierung muss verwendet werden? Alle Variablen und Indikatoren, die in der Definition nicht erfasst, allerdings in der späteren Analyse benötigt werden, können nicht mehr nacherhoben werden. Es empfiehlt sich, den erstellten Fragebogen von einer kleineren Gruppe unter persönlicher Betreuung ausfüllen zu lassen, um eventuell vorhandene Fehler in der Ausführung oder Formulierungen vor der Haupterhebungen verbessern zu können.

Begriff	Variable	Indikator	Bemerkung
Arbeitnehmer	Typ	Angestellter	
		Arbeiter	
		Lehrling	
	Geschlecht	Männlich	
		Weiblich	
	Alter	Nummerisch	
	PLZ	Nummerisch	Bestätigung der Stichprobenauswahl
	KV	Nur Eisen- und Metallverarbeitenden Gewerbe	

Tabelle 3-1: Definition Arbeitnehmer

Begriff	Variable	Indikator	Bemerkung
gesetzliche erlaubte Arbeitszeit	Arbeitszeitmodell	4,5,6-Tagewoche	
		durchrechenbare Arbeitszeit	
		gleitende Arbeitszeit	
		Schichtarbeit	
		Dekadenarbeit	
		Teilzeit	
		Arbeitszeit- verkürzung	
	Sonderarbeits- leistung	Anwesenheits-dienst	
		Rufbereitschaft	
		Arbeitsbereitschaft	
		Reisezeiten	
		Nachtreisezeiten	
		Nachtarbeit	
		Nachtschwerarbeit	
	Normalarbeitszeit	Mo-So	
	Durchschnittliche Arbeitszeit	Mo-So	
	Max. Arbeitszeit	Mo-So	Schlimmste Woche
		täglich	

Tabelle 3-2: Definition Arbeitsstunden

Begriff	Variable	Indikator	Bemerkung
Ausgleich	Mehrarbeit	Bezahlung	Angabe in %
		Zeit	Angabe in %
		Mischvariante	Angabe in %
	Überstunden	Bezahlung	Angabe in %
		Zeit	Angabe in %
		Mischvariante	Angabe in %

Tabelle 3-3: Definition Ausgleich



Begriff	Variable	Indikator	Bemerkung
Ruhezeiten Ruhepausen	Pausen	Uhrzeit	Mehrere
		Länge	Mehrere
		Sonderpausen	Bsp. Rauchpausen
		fixiert	
		variabel	
	tägliche Ruhezeit	spätester Beginn	
		frühestens Ende	
		minimale Länge	
	wöchentliche Ruhezeit	spätester Beginn	
		frühestens Ende	
		minimale Länge	

Tabelle 3-4: Definition Ruhezeit, Ruhepausen

Im nächsten Schritt werden aus den einzelnen Variablen Fragen zu den Indikatoren gebildet und zu einem Fragebogen zusammengefügt.

### 3.2.4 Vorbereitung zur Durchführung

Dies ist der letzte Punkt, der vor der eigentlichen Durchführung steht. Er wird auch häufig Forschungsdesign<sup>78</sup> genannt. In diesem Punkt wird das endgültige Design der Forschung festgelegt. Dazu gehören auch die Entscheidungen über Art und Weise der Fragestellung, die Überlegung des Feldzugangs und das Sichern von Ressourcen.

**Feldzugang:** Beim Feldzugang muss abgeklärt werden wie die Stichproben gewählt werden und ob dies überhaupt möglich ist. Folgendes Vorgehen wurde festgelegt: Über die Gesamteinwohnerzahl der Bezirke Salzburg und Salzburg Umgebung wird jeder Gemeinde ein gewisser Prozentanteil zugewiesen. Bezogen auf diesen Prozentual Anteil der jeweiligen Gemeinden wird die Anzahl der Befragungen festgelegt (Quotenverfahren). In den entsprechenden Gemeinden werden, innerhalb des vorher festgelegten Rahmens, zufällige Stichproben durchgeführt. Dabei soll pro Unternehmen immer nur eine Person befragt werden, um eine möglichst gute Verteilung zu erhalten. Eine andere Stichprobenauswahl ist nicht möglich, da keine Adresslisten oder vergleichbare Datenzugänge zur Verfügung stehen.

<sup>78</sup> Atteslander Peter: Methoden der empirischen Sozialforschung. - 13. Aufl. Berlin: Erich Schmidt Verlag 2010, S. 49

**Ressourcen:** Materielle Ressourcen waren eingeschränkt vorhanden. Ein Fahrzeug inklusive Treibstoff, Papier, Drucker (schwarzweiß), ein Handy inklusive neuer Wertkarte, 10€ Gesprächsguthaben und ein PC mit E-Mailzugang. Für die (Haupt)Erhebung wurde ein zeitlicher Rahmen von 5 Tagen gewählt.

### **3.3 Durchführung**

In diesem Unterpunkt wird der Fragebogen entsprechend der Probleme und Anforderungen des Feldes entworfen und die Erhebung durchgeführt. Vorerst erfolgt die Festlegung der Fragestellung, sowie der Entwurf des Fragebogens und abschließend die Erhebung, inklusive sammeln der Daten, in einer Datenbank. Zunächst muss festgelegt werden wie die Fragen gestellt und mit welchen Skalen diese zu erfassen sind.

#### **3.3.1 Festlegen der Fragestellung**

Die Fragestellung soll grundsätzlich geschlossen stattfinden. Allerdings soll innerhalb der einzelnen Fragen die Möglichkeit bestehen diese offen zu beantworten. Die Fragestellung soll einfach sein. Es sollen möglichst wenige Fachausdrücke fallen und viel erklärt werden. Ebenfalls wird eine Vorerhebung durchgeführt, in der 5-10 Personen vorab den Fragebogen erhalten. Die Befragten sollen Ihre Schwierigkeiten bei der Befragung im Nachhinein schildern.

#### **Allgemeine Angaben:**

Geschlecht

Begründung: Die gesetzlichen Unterschiede zwischen Mann und Frau. Die Bildung eines Durchschnittes.

Antwortmöglichkeit: weiblich, männlich

Typ der Anstellung

Begründung: Um auszuschließen das es sich um Selbstständige Arbeitnehmer handelt und auch um auf die eventuellen Unterschiede in der Gesetzeslage eingehen zu können.

Antwortmöglichkeit: Arbeiter, Angestellter, Lehrling, andere

Alter

Begründung: Um auf eventuelle Verletzungen des KJBG eingehen zu können

Antwortmöglichkeit: Jahre

Postleitzahl

Begründung: Zur Evaluierung der Streuung der Fragebögen.

Antwortmöglichkeit: PLZ

Kollektivvertrag

Begründung: Zur Absicherung dass Personen aus dem richtigen KV befragt wurden.

Antwortmöglichkeit : Eisen- und Metallverarbeitende Gewerbe, andere

### **Arbeitszeitmodelle:**

Nach welchem Arbeitszeitmodell arbeiten Sie?

Begründung: Um die unterschiedlichen Arbeits-, Pausen- und Ruhezeiten berücksichtigen zu können.

Antwortmöglichkeit: 4, 5, oder 6-Tagewoche, durchrechenbare Arbeitszeit, gleitende Arbeitszeit, Schichtarbeit, Teilzeit, Erweiterung der Arbeitszeit, andere

### **Sondertätigkeiten während der Arbeitszeit:**

Fallen in Ihre Arbeitszeit Sondertätigkeiten?

Begründung: Um die Arbeitszeit besser einschätzen zu können.

Antwortmöglichkeiten: Nein, Anwesenheitsdienst, Rufbereitschaft, Reisezeiten, Nachtarbeit, Schwerarbeit, andere

Wie oft kommen diese Sondertätigkeiten vor?

Begründung: Um auch die Häufigkeit berücksichtigen zu können.

Antwortmöglichkeiten: ca.1x im Jahr, ca.1x im Monat, ca. 1x in der Woche, öfter

**Erfassen der Arbeitszeit:**

## Arbeitszeit ohne Mehr- oder Überstunden

Begründung: Zur Erfassung in welchem Zeitraum Normalstunden anfallen. Bei gleitender Arbeitszeit muss die Kernarbeitszeit angegeben werden. Die Erfassung soll in Tabellenform über eine ganze Woche erfasst werden. Pausen sollen extra angegeben werden.

Antwortmöglichkeit:

Montag	Beginn _____	Ende _____	Pausen _____
Dienstag	Beginn _____	Ende _____	Pausen _____
Mittwoch	Beginn _____	Ende _____	Pausen _____
Donnerstag	Beginn _____	Ende _____	Pausen _____
Freitag	Beginn _____	Ende _____	Pausen _____
Samstag	Beginn _____	Ende _____	Pausen _____
Sonntag	Beginn _____	Ende _____	Pausen _____

## Durchschnittliche Arbeitszeit

Begründung: Damit Arbeitszeit und Ruhepausen im Durchschnitt beobachtet werden können.

Antwortmöglichkeiten wie bei Arbeitszeit ohne Mehr- oder Überstunden

## Maximale Arbeitszeit

Begründung: Vermutlich werden die Arbeitszeiten und Ruhezeiten nicht im Durchschnitt sondern nur in den Spitzenwochen verletzt. Dies soll die schlimmste Woche im Jahr festhalten.

Antwortmöglichkeiten wie bei Arbeitszeit ohne Mehr- oder Überstunden

## Maximale Arbeitszeit

Wie viele Stunden dürfen sie täglich maximal arbeiten?

Begründung: Wissen die Arbeitnehmer wie lange sie arbeiten dürfen oder haben sie womöglich keine Einschränkung in ihrer maximalen Arbeitszeit.

Antwortmöglichkeit: Maximale Arbeitsstunden am Tag

**Ausgleich von Mehrarbeit oder Überstunden:**

Wie werden bei Ihnen im Betrieb die Überstunden abgegolten?

Begründung: Zur prozentualen Erfassung wie Überstunden abgegolten werden. Sowohl in Geld wie auch in Zeit. Es sind in dieser Frage auch mehrere

Antworten möglich.

Antwortmöglichkeit: Geld, Zeitausgleich, Geld und Zeitausgleich

Wie wird bei Ihnen im Betrieb die Mehrarbeit abgegolten?

Begründung: Zur prozentuellen Erfassung wie Mehrarbeit abgegolten werden. Sowohl in Geld wie auch in Zeit. Es sind in dieser Frage auch mehrere Antworten möglich.

Antwortmöglichkeit: Geld, Zeitausgleich, Geld und Zeitausgleich

### **Pausen und Ruhezeiten:**

Wann werden bei Ihnen im Unternehmen Pausen durchgeführt?

Begründung: Zur Überprüfung der Regelmäßigkeit der Pausen, oder ob Pausen überhaupt durchgeführt werden.

Antwortmöglichkeit:

Erste Pause	zweite Pause	dritte Pause	vierte Pause
Uhrzeit _____	Uhrzeit _____	Uhrzeit _____	Uhrzeit _____
Länge _____	Länge _____	Länge _____	Länge _____

Ab wann sind bei Ihnen im Unternehmen spätestens Pausen einzulegen?

Begründung: Sollte es keine fixe Pausenzeitregelung geben dient diese Frage dazu um festzustellen ob die gesetzlichen Pausen in den richtigen Zeitabständen durchgeführt werden.

Antwortmöglichkeit: Nach \_\_\_\_\_Stunden und eine weitere nach weiteren \_\_\_\_\_Stunden

Um welche Uhrzeit beginnt und endet bei Ihnen die Nachtruhe?

Begründung: Zur Überprüfung ob die täglichen Ruhezeiten eingehalten werden.

Antwortmöglichkeiten: Beginn der Nachtruhe \_\_\_\_\_ Ende der Nachtruhe \_\_\_\_\_

Wie lange muss die Nachtruhe mindestens bei Ihnen dauern?

Begründung: Es kann sein das der Beginn und das Ende der Ruhezeiten festgelegt sind, allerdings noch eine Mindestzeit berücksichtigt werden muss. Zum Beispiel. Die Ruhezeit muss spätestens um 20 Uhr beginnen und frühestens um 5 Uhr enden. Allerdings muss eine Ruhezeit von 11 Stunden eingehalten werden.

Antwortmöglichkeit: Minimale Nachtruhe in Stunden \_\_\_\_\_

An welchem Wochentag und um welche Uhrzeit beginnt und endet bei Ihnen die Wochenendruhe?

Begründung: Zur Überprüfung ob die Wochenendruhe eingehalten werden.

Beginn der Wochenendruhe um \_\_\_\_\_ Uhr      Wochentag \_\_\_\_\_

Ende der Wochenendruhe um \_\_\_\_\_ Uhr      Wochentag \_\_\_\_\_

Wie lange muss die Wochenendruhe mindestens bei Ihnen dauern?

Wenn Sie bis zum spätesten Zeitpunkt am Tag vor der Wochenendruhe arbeiten nach wie vielen Stunden dürfen Sie frühestens wieder anfangen zu arbeiten?

Begründung: Ähnlich wie bei der täglichen Ruhezeit kann es sein das der Beginn und das Ende festgelegt wurden, allerdings ein Minimum an Stunden vorgegeben ist.

Antwortmöglichkeit: Minimale Wochenendruhe in Stunden \_\_\_\_\_

### 3.3.2 Erstellung des Fragebogens

Bei der Erstellung des Fragebogens sollten vor den eigentlichen Fragen ein paar einleitende Sätze geschrieben sein, die beschreiben, zu welchem Zweck die Befragung durchgeführt wird. Zusätzlich soll auf den Schutz der Anonymität der Befragten hingewiesen werden.

#### **Einleitende Worte:**

*Sehr geehrte Damen und Herren,*

*die Hochschule Mittweida Fakultät Wirtschaftswissenschaften führt eine Erhebung der Arbeitszeit im Kollektiv eisen- und metallverarbeitenden Gewerbe durch. Diese Erhebung wird im Zuge einer Diplomarbeit durchgeführt. Wir möchten Sie bitten, bei der Erhebung behilflich zu sein und uns durch das Beantworten des folgenden Fragebogens zu unterstützen. Die Antworten werden anonymisiert und es können keinerlei Rückschlüsse betreffend Ihrer Person geschlossen werden. Der späteste Annahmetermin ist der 22.07.2013. Wir möchten uns bereits im Vorhinein für Ihre Hilfe bedanken.*

Zusätzlich soll ein weiterer Textblock folgen, in dem alle Einschränkungen und andere Modalitäten klärt werden:

*Diese Arbeitszeiterhebung betrifft nur Angestellte und Arbeiter des eisen- und metallverarbeitenden Gewerbes. Sollten Sie nicht zu der entsprechenden Gruppe gehören, ersuchen wir Sie, diesen Fragebogen nicht auszufüllen. Sollten Sie sich nicht sicher sein oder haben Sie andere Fragen, wenden Sie sich bitte an unseren Telefonsupport der für Sie rund um die Uhr erreichbar ist. Sollte unser Telefonsupport gerade überlastet sein werden wir Sie innerhalb kürzester Zeit zurückrufen. Wenn Sie generell zurück gerufen werden wollen schreiben Sie einfach eine SMS oder eine Mail mit Ihrer Telefonnummer. Wir rufen umgehend zurück. Ist Ihnen Onlineunterstützung lieber, können Sie sich auch per Mail an uns wenden. Der Fragebogen kann entweder per Mail zu uns zurück geschickt oder direkt an der Ausgabestelle wieder abgegeben werden.*

Danach folgen die Kontaktadressen:

Telefonsupport: 0650/\*\*\*\*\* (da diese Telefonnummer weiter verwendet wird keine Angabe)

Mailadresse: inf\_.fragebogen@outlook.de

Danach folgen die Fragen wie oben beschrieben mit einigen ergänzenden Texten. Diese können dem fertigen Fragebogen aus dem Anhang entnommen werden. Im Anschluss zu den Fragen wurden noch der folgende Text und Leerzeilen hinzugefügt, um eigene Anmerkungen hinterlassen zu können:

*Für Anmerkungen, Erläuterungen oder Hinweise die uns bei der weiteren Bearbeitung des Fragebogens helfen, wären wir Ihnen sehr dankbar.*

### **3.3.3 Vorerhebung**

In der Vorerhebung wurde der Fragebogen an 7 Personen verteilt die nach der Beantwortung der Fragen zu den Problemen die sie mit dem Fragebogen hatten befragt wurden. Folgende Probleme sind dabei aufgetreten:

Einer der Befragten hatte bei seinem Arbeitszeitmodell angegeben das er Kernarbeitszeit hätte und dieses nicht unter den Arbeitszeitmodellen zu finden ist. Ein weiterer gab an er habe halt normale Arbeitszeit. Sobald er mehr arbeitet macht er Überstunden. Um dieses Problem zu lösen wurden die Arbeitszeitmodelle auf der Rückseite des Fragebogens kurz erklärt.

Ein weiterer Befragter wollte wissen was er bei Frage 4.1 angeben soll wenn er gleitende Arbeitszeit hat. Es wurde bei dieser Frage ergänzt, dass die

Kernarbeitszeit anzugeben ist. Dabei kam von dem Befragten die Antwort was denn Kernarbeitszeit ist. Somit wurde festgelegt, dass die Zeit angegeben werden soll, die eine Person im Unternehmen verbringen muss.

Das nächste Problem entstand bei Frage 5. Das Modell Geld und Zeitausgleich führte zu Verwirrung. Es wurde angekreuzt und mit 150% in Geld und 100% in Zeitausgleich angegeben.

Bei dem Nachfragen ergab sich dass der Befragt annahm das dies bedeutet er könne es sich aussuchen und gab an entweder in Zeitgleich 100% oder Geld 150%. Die Frage verzichtete auf die Angabe in Zeit und Geld und ersetzte sie durch den Punkt „andere“ mit dem Hinweis, sollte eine dritte Möglichkeit im Unternehmen genutzt werden soll diese unter andere aufgeführt werden.

Weiteres wusste keiner der Befragten was tägliche Ruhezeit oder wöchentliche Ruhezeit überhaupt sein soll. Sie errechneten sich diese Ruhezeit aus der Zeit die sie normalerweise nicht arbeiten oder machten keine Angaben, da diese Zeit generell ignoriert wurde. Die Befragung wurde auf Nachtruhe und Wochenendruhe verändert. Diese Begriffe schienen den Befragten verständlicher zu sein. Die Fragebögen wurden in den entsprechenden Punkten angepasst und für die Erhebung vorbereitet.

Die Fragebögen wurden vorab bei 5 bekannten Personen aus dem Metallgewerbe getestet. Danach sollte die Methode zur Erhebung, wie unter Vorbereitung erklärt, bei weiteren 5 Personen durchgeführt werden, um den Feldzugang zu testen.

Das Ergebnis war, bei einer Befragungsdauer von 4 Stunden im Zeitraum von 16 bis 20 Uhr in Oberndorf bei Salzburg, dass nur 2 Arbeitnehmer des Metallgewerbes bereit waren den Fragebogen auszufüllen. Es wurden in diesem Zeitraum 30 bis 40 Personen befragt.

Durch dieses Ergebnis wurde diese Art der Befragung verworfen und eine andere gewählt. Durch eine Zufallsstichprobe sollten möglichst viele Personen zufällig befragt werden. Die Theorie war, dass jede Person in Österreich im Durchschnitt 1 bis 2 Personen aus dem Metallgewerbe kennt. Die Fragebögen sollen punktuell verteilt werden und nicht direkt von den Personen ausgefüllt werden, die angetroffen wurden, sondern von deren Bekannten und



Verwandten. Durch dieses Vorgehen soll eine gute Streuung der Fragebögen erreicht werden. Die Fragebögen wurden punktuell an 3 verschiedenen Stellen verteilt. Da eine Persönliche Befragung nicht mehr durchgeführt werden konnte wurde extra eine Supportnummer und E-Mailadresse eingerichtet an die sich die Befragten bei Problemen oder Fragen wenden können (Bereits unter Erstellung des Fragebogens berücksichtigt). Es muss von einer sehr geringen Rücklaufquote ausgegangen werden. Deshalb wurde das Gebiet auf die Bezirke Braunau und Vöcklabruck ausgeweitet.

### **3.3.4 Erhebung**

Es wurde der Fragebogen in drei Betrieben verteilt. Die Standorte der drei Betriebe waren Salzburg, Salzburg Umgebung und Vöcklabruck. Die Verbreitung erfolgte über direkte Weitergabe von Fragebögen an Personen die Verwandte oder Bekannte hatten, die in den entsprechenden KV arbeiteten.

Der Fragebogen wurde 107 Mal in den Bezirken Salzburg, Salzburg Umgebung und Vöcklabruck ausgegeben. Nach einer 3 tägigen Wartefrist wurden die Personen die den Fragebogen erhielten ein weiteres Mal auf den Fragebogen angesprochen. Es erfolgte ein Rücklauf von 13 Fragebögen. Nach einem weiteren Tag wurde dieser Vorgang wiederholt. Weitere 18 Fragebögen wurden ausgefüllt retourniert. Am letzten Tag der Erhebung wurden die letzten 21 Fragebögen eingesammelt. Es wurden von den gesamten 52 ausgefüllten Fragebögen 6 Fragebögen per Mail retourniert sowie 8 Fragebögen per Telefon beantwortet. 38 der Fragebögen wurden handschriftlich beantwortet. Wie vermutet, war die Rücklaufquote sehr gering.



## 4 Aufbereitung und Analyse

In diesem Kapitel werden die Daten der Erhebung über Excel ausgewertet. Über ein vorher programmiertes Makro werden die Daten der Fragebögen ausgewertet und Gesetzesübertretungen in den dafür vorgesehenen Feldern ausgegeben. Die Übertretungen werden prozentuell auf die Gesamtheit gesehen ausgegeben. Unter dem Punkt Analyse werden die Übertretungen durchdiskutiert. Dabei wird festgelegt, ob sich die Hypothese bewahrheitet und wie verlässlich die Analyse ist.

### 4.1 Aufbereitung

Unter dem Punkt Aufbereitung werden die gesammelten Daten in eine Datenbank eingegeben und für die spätere Analyse vorbereitet. Dazu werden die Parameter und Bedingungen für das Auswertungsprogramm festgelegt und programmiert. Ein Auszug der Datenbank wird ebenfalls abgebildet.

#### 4.1.1 Auszug aus der Datenbank

Auf Grund der enormen Größe wird darauf verzichtet, die gesamte Datenbank in dieser Arbeit wiederzugeben, sondern nur die ersten 8 Fragebögen. Die Datenbank wurde mit einem Schlüssel modifiziert, um eine bessere Auswertung zu ermöglichen. So ist zum Beispiel unter Arbeitszeitmodelle die Angabe „1“ eine 4, 5, 6-Tagewoche. Eine „0“ als Eintrag bedeutet keine Angabe (oder wie öfters auch angegeben keine Ahnung, weiß ich nicht, oder wie im KV, etc.).

	FB00 1	FB00 2	FB00 3	FB00 4	FB00 5	FB00 6	FB00 7	FB00 8
<b>1 Allgemeine Angaben</b>								
1.1 Geschlecht	m	m	m	m	m	m	m	w
1.2 Anstellung	1	1	1	1	1	3	1	1
1.3 Alter	30	23	27	54	46	16	60	48
2 Arbeitszeitmodelle	1	1	1	1	1	1	1	1, 5
<b>3 Sondertätigkeiten</b>								
3.1 Art	1	4, 5	4	1	1	1	1	1
3.2 Häufung	0	2	1	0	0	0	0	0
<b>4 Erfassen der Arbeitszeit</b>								
4.1 Normalarbeitszeit								
Montag Beginn	5:50	5:50	5:50	7:00	6:00	6:50	7:00	7:30
Montag Ende	15:00	15:00	15:00	16:00	15:15	16:00	16:00	12:30

<b>Montag Pause</b>	0:40	0:40	0:40	0:40	0:45	0:40	1:00	0:10
<b>Dienstag Beginn</b>	5:50	5:50	5:50	7:00	6:00	6:50	7:00	7:30
<b>Dienstag Ende</b>	15:00	15:00	15:00	16:00	15:15	16:00	16:00	12:30
<b>Dienstag Pause</b>	0:40	0:40	0:40	0:40	0:45	0:40	1:00	0:10
<b>Mittwoch Beginn</b>	5:50	5:50	5:50	7:00	6:00	6:50	7:00	7:30
<b>Mittwoch Ende</b>	15:00	15:00	15:00	16:00	15:15	16:00	16:00	12:30
<b>Mittwoch Pause</b>	0:40	0:40	0:40	0:40	0:45	0:40	1:00	0:10
<b>Donnerstag Beginn</b>	5:50	5:50	5:50	7:00	6:00	6:50	7:00	7:30
<b>Donnerstag Ende</b>	15:00	15:00	15:00	16:00	15:15	16:00	16:00	12:30
<b>Donnerstag Pause</b>	0:40	0:40	0:40	0:40	0:45	0:40	1:00	0:10
<b>Freitag Beginn</b>	5:50	5:50	5:50	7:00	6:00	6:50	7:00	7:30
<b>Freitag Ende</b>	12:00	12:00	12:00	12:00	11:15	11:30	16:00	12:30
<b>Freitag Pause</b>	0:10	0:10	0:10	0:10	0:15	0:10	1:00	0:10
<b>Samstag Beginn</b>	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
<b>Samstag Ende</b>	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
<b>Samstag Pause</b>	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
<b>Sonntag Beginn</b>	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
<b>Sonntag Ende</b>	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
<b>Sonntag Pause</b>	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00

#### 4.2 Durchschnitt

<b>Montag Beginn</b>	5:50	5:50	5:50	7:00	6:00	5:50	7:00	7:30
<b>Montag Ende</b>	15:00	16:00	16:00	16:00	16:00	15:00	16:00	17:00
<b>Montag Pause</b>	0:40	0:40	0:40	0:40	0:45	0:40	1:00	0:40
<b>Dienstag Beginn</b>	5:50	5:50	5:50	7:00	6:00	5:50	7:00	7:30
<b>Dienstag Ende</b>	15:00	16:00	17:00	17:00	16:00	15:00	16:00	17:00
<b>Dienstag Pause</b>	0:40	0:40	0:40	0:40	0:45	0:40	1:00	0:40
<b>Mittwoch Beginn</b>	5:50	5:50	5:50	7:00	6:00	5:50	7:00	7:30
<b>Mittwoch Ende</b>	15:00	16:00	17:00	17:00	16:00	15:00	16:00	17:00
<b>Mittwoch Pause</b>	0:40	0:40	0:40	0:40	0:45	0:40	1:00	0:40
<b>Donnerstag Beginn</b>	5:50	5:50	5:50	7:00	6:00	5:50	7:00	7:30
<b>Donnerstag Ende</b>	15:00	16:00	17:00	17:00	16:00	15:00	16:00	17:00
<b>Donnerstag Pause</b>	0:40	0:40	0:40	0:40	0:45	0:40	1:00	0:40
<b>Freitag Beginn</b>	5:50	5:50	5:50	7:00	6:00	5:50	7:00	7:30
<b>Freitag Ende</b>	12:00	13:00	12:00	12:00	13:00	10:30	16:00	17:00
<b>Freitag Pause</b>	0:10	0:40	0:10	0:10	0:30	0:10	1:00	0:40
<b>Samstag Beginn</b>	0:00	5:50	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
<b>Samstag Ende</b>	0:00	17:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
<b>Samstag Pause</b>	0:00	0:40	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
<b>Sonntag Beginn</b>	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
<b>Sonntag Ende</b>	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
<b>Sonntag Pause</b>	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00

#### 4.3 Maximum

<b>Montag Beginn</b>	5:50	5:00	5:50	6:00	6:00	6:50	7:00	7:30
<b>Montag Ende</b>	15:00	21:00	18:00	18:00	20:00	16:00	16:00	17:00
<b>Montag Pause</b>	0:40	1:20	1:20	1:00	0:45	0:40	1:00	0:40
<b>Dienstag Beginn</b>	5:50	5:00	5:50	6:00	6:00	6:50	7:00	7:30
<b>Dienstag Ende</b>	15:00	19:00	18:00	19:00	18:00	16:00	16:00	17:00
<b>Dienstag Pause</b>	0:40	1:00	1:00	1:00	0:45	0:40	1:00	0:40
<b>Mittwoch Beginn</b>	5:50	5:50	5:50	6:00	6:00	6:50	7:00	7:30
<b>Mittwoch Ende</b>	15:00	16:00	18:00	19:00	18:00	16:00	16:00	17:00
<b>Mittwoch Pause</b>	0:40	0:40	0:40	1:00	0:45	0:40	1:00	0:40
<b>Donnerstag Beginn</b>	5:50	5:50	5:50	6:00	6:00	6:50	7:00	7:30
<b>Donnerstag Ende</b>	15:00	18:00	18:00	19:00	18:00	16:00	16:00	17:00

<b>Donnerstag Pause</b>	0:40	0:40	0:40	1:00	0:45	0:40	1:00	0:40
<b>Freitag Beginn</b>	5:50	5:50	5:50	6:00	6:00	6:50	7:00	7:30
<b>Freitag Ende</b>	12:00	15:00	12:00	16:00	13:00	11:30	16:00	17:00
<b>Freitag Pause</b>	0:10	0:40	0:10	1:00	0:30	0:10	1:00	0:40
<b>Samstag Beginn</b>	0:00	0:00	6:00	6:00	6:00	0:00	0:00	0:00
<b>Samstag Ende</b>	0:00	0:00	11:00	16:00	12:00	0:00	0:00	0:00
<b>Samstag Pause</b>	0:00	0:00	0:00	1:00	0:30	0:00	0:00	0:00
<b>Sonntag Beginn</b>	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
<b>Sonntag Ende</b>	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
<b>Sonntag Pause</b>	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
<b>4.4 Max AZ/Tag</b>	11	10	10	12	14	0	8	0
<b>5 Ausgleich</b>								
<b>5.1 Überstunden €</b>	0	100	0	150	150	0	0	0
<b>5.1 Überstunden ZA</b>	0	0	0	100	100	0	0	100
<b>5.2 Mehrstunden €</b>	0	100	100	0	0	0	0	0
<b>5.2 Mehrstunden ZA</b>	0	100	0	0	0	0	0	100
<b>6 Pausen und RZ</b>								
<b>6.1 Pausen</b>								
<b>Pause 1 Uhrzeit</b>	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	12:00	9:00
<b>Pause 1 Länger</b>	0:10	0:10	0:10	0:10	0:15	0:10	1:00	0:10
<b>Pause 2 Uhrzeit</b>	12:00	12:00	12:00	12:00	12:00	12:00	0:00	12:00
<b>Pause 2 Länger</b>	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:00	0:30
<b>Pause 3 Uhrzeit</b>	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
<b>Pause 3 Länger</b>	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
<b>Pause 4 Uhrzeit</b>	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
<b>Pause 4 Länger</b>	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
<b>6.2 Spätestens nach</b>								
<b>Pause 1</b>	6	6	6	6	6	0	6	0
<b>Pause 2</b>	0	3	0	6	6	0	0	0
<b>6.3 Uhrzeit Nachtruhe</b>								
<b>Beginn Nachtruhe</b>	0:00	22:00	19:00	19:00	20:00	0:00	0:00	17:00
<b>Ende Nachtruhe</b>	0:00	6:00	5:50	6:00	6:00	0:00	0:00	7:30
<b>6.4 min Länge</b>	0	6	8	11	11	0	0	0
<b>6.4 Uhrzeit WER</b>								
<b>Beginn Uhrzeit</b>	0:00	15:00	16:00	12:00	12:00	11:30	0:00	13:00
<b>Beginn Wochentag</b>	0	Fr	Sa	Sa	Sa	Fr	0	Fr
<b>Ende Uhrzeit</b>	0:00	6:00	5:50	6:00	6:00	5:50	0:00	7:30
<b>Ende Wochentag</b>	0	Mo	Mo	Mo	Mo	Mo	0	Mo
<b>6.6 min. WER</b>	0	0	30	36	36	0	0	0

Tabelle 4-1: Datenbankauszug

## 4.1.2 Festgelegte programmierte Gesetzesübertretung

Über die normale Auswertung der durchschnittlichen Arbeitszeit, oder ähnlichen Auswertungen hinaus, werden zusätzlich die Daten auf Gesetzesüberschreitungen überprüft. Dabei werden zwei Arten unterschieden:

- **Tatsächliche Gesetzesüberschreitungen:** Dies sind Überschreitungen, die sich zum Beispiel aus den angegebenen maximalen Arbeitszeiten unter 4.3 des Fragebogens errechnen lassen, oder des unter 5.1 dafür angesetzten Ausgleich für Überstunden und so weiter. Es kann bei diesen Überschreitungen mit einer hohen Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden, dass der Arbeitnehmer richtige Angaben gemacht hat.
- **Eventuelle Gesetzesüberschreitungen:** Dies sind Überschreitungen die sich aus maximal oder minimal Angaben ergeben. Diese dürften sehr oft geraten oder errechnet worden sein. Dieser Schluss ergibt sich durch die extrem vielen „keine Angabe“ oder „keine Ahnung“ Angaben in den jeweiligen Punkten.

Nach einer eventuellen oder einer tatsächlichen Gesetzesübertretung wird der jeweilige Fragebogen noch einmal gesondert betrachtet. Dieses Vorgehen wurde gewählt, um eventuelle in dem Programm nicht berücksichtigbare Punkte, die zu sehr vielen Eventualitäten führen, berücksichtigen zu können.

## **Ruhezeiten und Ruhepausen**

**Ruhepausen:** Innerhalb einer Arbeitsdauer von 6,5 Stunden ist eine gesetzliche Ruhepause von min. einer halben Stunde einzuhalten. Es wird dabei unterschieden zwischen tatsächlichen Gesetzesüberschreitungen und eventuellen Gesetzesüberschreitungen. Die tatsächlichen Gesetzesüberschreitungen errechnen sich aus der Angabe der durchschnittlichen und der maximalen Arbeitszeit. Die eventuellen Gesetzesüberschreitungen ergeben sich aus den Angaben aus Punkt 6 des Fragebogens. Dabei wird berücksichtigt, dass der Befragte eventuell durch Unwissenheit falsche Angaben getätigt hat. Nur eine tatsächliche Gesetzesübertretung führt zu einer Hypothesenbestätigung.

1-14. Prüfung: Wenn die Arbeitszeit unter durchschnittliche Arbeitszeit und maximaler Arbeitszeit größer 6 Stunden ist und die Pause kleiner 0,5 Stunden dann ist der erste Teil der Bedingung erfüllt. Wenn die Arbeitszeit größer 12 Stunden ist und die Pause kleiner 1 Stunde, dann ist der zweite Teil der Bedingung erfüllt. Ist die erste oder die zweite Bedingung erfüllt, dann wird eine tatsächliche Gesetzesübertretung bei den Ruhezeiten ausgegeben.

15. Prüfung: Wenn die Arbeitszeit vom Arbeitsbeginn bei der durchschnittlichen Arbeitszeit gerechnet (abzüglich Pausen) bis zum Beginn einer beliebigen Pause (Frage 6.1) kleiner  $\leq 6$  Stunden ist und die Pausenzeit  $> 0,5$  Stunden, dann ist die erste Bedingung erfüllt. Wenn die Arbeitszeit vom Arbeitsende bei der durchschnittlichen Arbeitszeit gerechnet (abzüglich Pausen) bis zum Ende einer beliebigen Pause (Frage 6.1) kleiner  $\leq 6$  Stunden ist und die Pausenzeit  $> 0,5$  Stunden, dann ist die zweite Bedingung erfüllt. Wird die erste oder die zweite Bedingung nicht erfüllt wird eine eventuelle Gesetzesübertretung bei den Ruhezeiten ausgegeben.

16. Prüfung: Wenn die angegebene Zeit in beiden Feldern (unter Frage 6.2)  $> 6$  Stunden ist wird eine eventuelle Gesetzesübertretung bei den Ruhezeiten ausgegeben.

**Tägliche Ruhezeiten:** Eine Ruhezeit von 11 Stunden ist minimal einzuhalten. Bei Jugendlichen wird die Zeit auf 12 Stunden festgelegt. Sollten die Jugendlichen das 16 Lebensjahr nicht vollendet haben wird die Zeit auf 14 Stunden festgelegt. Bei Schichtwechsel kann die Nachruhezeit auf 8 Stunden reduziert werden.

17. – 30. Prüfung: Wenn die tägliche Ruhezeit unter den Punkten durchschnittliche Arbeitszeit und maximalen Arbeitszeit zwischen Montag und Dienstag, oder zwischen Dienstag und Mittwoch, ..., oder Sonntag und Montag kleiner als 11 Stunden ist, wird eine tatsächliche Gesetzesübertretung ausgegeben (8 Stunden bei Schichtwechsel, das wird gesondert betrachtet, sollten die 11 Stunden unterschritten werden, bei Jugendlichen wurde das Programm entsprechend dem Alter modifiziert).

31a. Prüfung: Wenn die Differenz zwischen Beginn und Ende der Nachruhezeit unter Frage 6.3 weniger als 11 Stunden ist gilt dieser Teil der Prüfung als bestätigt (Ausnahmen wie Prüfung 17-30).

31b. Prüfung: Wenn die minimale Nachruhe unter Frage 6.4 mit weniger als 11 Stunden angegeben wird, gilt dieser Teil der Prüfung als erfüllt (Ausnahmen wie Prüfung 17-30).

31. Prüfung: Nur wenn Prüfung 11a und 11b als bestätigt gelten, oder einer der beiden Punkte als bestätigt gilt und bei dem anderen keine Angaben gemacht wurden, wird eine eventuelle Gesetzesübertretung bei den Ruhezeiten ausgegeben. Sollte einer der Punkte im Rahmen des Gesetzes sein und der andere nicht, so ist entweder die Unterschreitung der Nachtruhe durch die aufgezeigten Grenzen nicht möglich, oder die Nachtruhe ist durch ihre minimale Dauer lange genug.

**Wochenendruhe:** Es muss eine ununterbrochene Wochenendruhe von 36 Stunden eingehalten werden. Diese Ruhezeit hat spätestens am Samstag um 15 Uhr zu beginnen und muss den Sonntag beinhalten. Jugendliche müssen minimal 48 Stunden Wochenendruhe haben in die der Sonntag fallen muss (spätester Beginn Samstag um 15 Uhr). Sollte der Jugendliche am Samstag beschäftigt sein so darf dieser den darauf folgenden Montag nicht beschäftigt werden. Bei Schichtarbeit kann diese in 24 und 12 Stunden unterteilt sein und kann zu einem anderen Zeitpunkt erfolgen.

32. Prüfung: Wenn unter Frage durchschnittliche oder maximale Arbeitszeit zwischen Samstag 15 Uhr und Sonntag 24 Uhr (Ausnahme Schichtarbeit) am Abend gearbeitet wird, ist eine tatsächliche Gesetzesübertretung auszugeben.

33. Prüfung: Wenn unter Frage durchschnittliche oder maximale Arbeitszeit am Wochenende eine Ruhezeit von 36 Stunden unterschritten wurde (Ausnahme Schichtarbeit), wird eine tatsächliche Gesetzesübertretung ausgegeben.

34a. Prüfung: Wenn unter Frage 6.3 die Differenz zwischen Beginn und Ende der Wochenendruhe weniger als 36 (24 Stunden bei Schichtwechsel, wird gesondert betrachtet, sollten die 36 Stunden unterschritten werden) Stunden ist, gilt dieser Teil der Prüfung als bestätigt.

34b. Prüfung: Wenn die minimale Wochenendruhe unter Frage 6.4 mit weniger als 36 (24 Stunden bei Schichtwechsel, wird gesondert betrachtet sollten die 36 Stunden unterschritten werden) Stunden angegeben wird, gilt dieser Teil der Prüfung als erfüllt.

34. Prüfung: Nur wenn Prüfung 15a und 15b als bestätigt gilt oder eine der beiden als bestätigt gilt und bei dem anderen Punkt keine Angaben gemacht



wurden, wird eine eventuelle Gesetzesübertretung bei den Ruhezeiten ausgegeben. Sollte einer der Punkte im Rahmen des Gesetzes sein und der andere nicht, so ist entweder die Unterschreitung der Wochenendruhe durch die aufgezeigten Grenzen nicht möglich, oder die Wochenendruhe ist in ihrer minimalen Dauer lange genug.

**Ausgleich von Mehrarbeit oder Überstunden:** Sofern angegeben müssen Überstunden mit einem Zuschlag von 50% und Mehrarbeit mit einem Zuschlag von 25% abgegolten werden. Die Mehrarbeit zwischen der 38,5 und 40 Stunden ist mit einem Zuschlag von 50 % abzugelten.

35. Prüfung: Wenn unter Frage 5.1 die Überstunden mit weniger als 150% oder der Zeitausgleich weniger als 150% ausgeglichen werden, wird eine tatsächliche Gesetzesübertretung ausgegeben.

36. Prüfung: Wenn unter Frage 5.2 bei Teilzeitkräften die Mehrarbeit weniger als 125% oder der Zeitausgleich weniger als 125% ausgeglichen wird liegt eine tatsächliche Gesetzesüberschreitung vor. Wenn bei Vollzeitkräften ein Ausgleich von weniger als 150% oder der Zeitausgleich weniger als 150% ausgeglichen wird eine tatsächliche Gesetzesübertretung ausgegeben.

**Maximale Arbeitszeit:** Die maximale Arbeitszeit pro Woche ohne Sondertätigkeiten oder Erweiterung der Arbeitszeit darf wöchentlich 60 Stunden und täglich 13 Stunden nicht überschreiten. Bei Jugendlichen dürfen die 45 Wochenstunden nicht überschritten und die tägliche Arbeitszeit darf 9 Stunden nicht überschreiten.

37. Prüfung: Wenn die errechnete wöchentliche Arbeitszeit unter durchschnittliche, oder maximale Arbeitszeit größer 60 Stunden (bei Jugendlichen größer 45 Stunden) ist, dann wird eine tatsächliche Gesetzesübertretung ausgegeben.

38. –51 . Prüfung: Wenn die tägliche Arbeitszeit Montag bis Sonntag größer 13 Stunden (bei Jugendlichen größer 9 Stunden) ist, dann wird eine tatsächliche Gesetzesübertretung ausgegeben.

52. Prüfung: Wenn unter Frage 4.4 eine maximale tägliche Arbeitszeit mit mehr als 13 Stunden (bei Jugendlichen 9 Stunden) angegeben wurde, wird eine eventuelle Gesetzesübertretung bei den Ruhezeiten ausgegeben.

### 4.1.3 Aufbereitung der Daten

Die erfassten Fragebögen wurden einzeln über ein programmiertes Makro ausgewertet. Die Gesetzesübertretungen wurden, wie unter Punkt "Festgelegte programmierte Gesetzesübertretung" vorgegeben, programmiert. Die ausgewerteten Daten werden erst unter Analyse präsentiert wenn die einzelnen Punkte durchdiskutiert wurden. Dabei werden alle 52 Prüfpunkte, sowie spezielle Auffälligkeiten durchgegangen. Die allgemeinen Daten werden unter diesem Punkt präsentiert. Es wurden 107 Fragebögen ausgegeben und 52 Fragebögen wieder retourniert. Das ergibt einer Rücklaufquote von 48,7%.

#### Stichprobenhäufung:

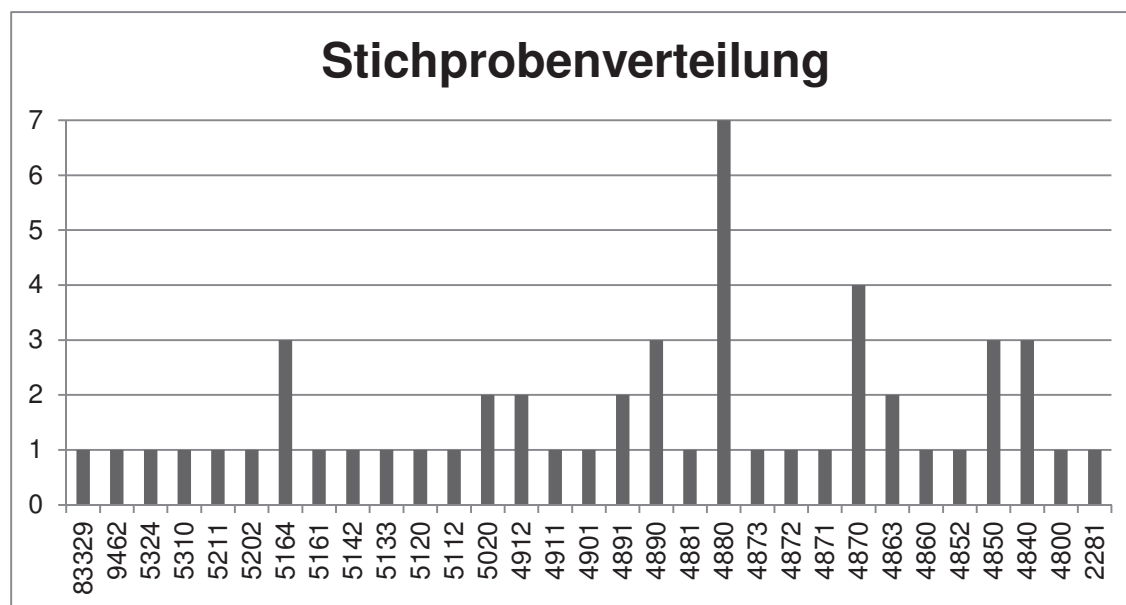


Diagramm 4-2: Stichprobenhäufung

Die Proben verteilen sich auf den Raum Salzburg, Salzburgland, Vöcklabruck, Braunau. Im Diagramm 4-2 wurden auf der x-Achse die PLZ aufgetragen und auf der y-Achse deren Häufungen. Um sich ein besseres Bild der Standorte zu machen können, wird empfohlen, die Seite [www.plz-suche.org/at/plz-karte](http://www.plz-suche.org/at/plz-karte) zu besuchen. Diese Seite zeigt, wo welche Postleitzahlen zu finden sind. Auffällig sind 3 Personen die nicht aus dem festgelegten Gebiet kommen. Eine Person kommt aus Deutschland und dürfte in dem betreffenden Gebiet arbeiten. Zwei weitere kommen aus den Gebieten Tirol und Wien. In der Stichprobe sind 6% der Personen Frauen und 94% Männer. Das Durchschnittsalter beträgt 30,3 Jahre, wobei der Jüngste 16 und der Älteste 60 Jahre alt waren. 25% der

Befragten waren Angestellte, 67,3 % waren Arbeiter und 7,7% waren Lehrlinge. Mit 71,1% war das Arbeitszeit Modell 4, 5, oder 6-Tageweche am häufigsten vertreten. Danach kommen in absteigender Reihenfolge Schichtarbeit 13,5% danach Gleitzeit mit 7,7% und abschließend Teilzeit mit 1,9%. 3 Personen gaben an nach mehreren Modellen je nach Arbeitswoche zu arbeiten. Weiteres gaben 71,15% der Befragten an, dass es während ihrer Arbeitszeit keine Sondertätigkeiten gibt. Die meist vorkommende Sondertätigkeit sind Reisezeiten mit 19,2% danach mit 11,5% die Rufbereitschaft. Ein Weiterer gab noch Schwerarbeit an. Die Sondertätigkeiten wurden bei jedem Fragebogen einzeln berücksichtigt. In den meisten Fällen spielten sie keine Rolle. So zum Beispiel mussten keine besonderen Pausenzeiten bei der Schwerarbeit berücksichtigt werden, da schon die normalen Pausen nicht eingehalten wurden, oder in anderen Fällen sich die Häufigkeit der Sondertätigkeiten auf nur einmal im Jahr beschränkte.

## 4.2 Analyse

In diesem Punkt werden die erfassten und aufbereiteten Daten analysiert. Dabei werden als erstes die Arbeitszeiten durchbesprochen, anschließend die gesamten Prüfpunkte und zum Abschluss der Analyse werden die einzelnen Prüfhypothesen analysiert und entweder bestätigt oder widerlegt.

### 4.2.1 Durchschnittlich Arbeitszeit

In diesem Punkt werden die durchschnittlichen Arbeitszeiten kurz durchbesprochen.

	Durchschnittliche Arbeitszeit			Maximale Arbeitszeit		
	Schnitt	max.	min.	Schnitt	max.	min.
<b>Montag</b>	8:55	11:45	7:20	10:03	14:40	7:20
<b>Dienstag</b>	9:00	11:30	7:20	10:06	14:30	7:20
<b>Mittwoch</b>	8:56	11:30	7:20	10:14	16:00	7:20
<b>Donnerstag</b>	8:59	11:45	7:20	10:00	16:00	7:20
<b>Freitag</b>	6:56	10:30	4:30	8:03	16:00	3:15
<b>Samstag</b>	1:13	10:30	0:00	3:06	12:40	0:00
<b>Sonntag</b>	0:02	2:00	0:00	0:34	12:00	0:00
<b>gesamt</b>	44:04	63:00	36:55	52:10	84:00	36:55

Abbildung 4-3: Durchschnittliche Arbeitszeit

Diese Tabelle gibt eine kleine Übersicht, wie viele Stunden bzw. Überstunden im Durchschnitt geleistet wurden. Bereits hier ist bei den durchschnittlichen Arbeitszeiten ersichtlich, dass bei einem Wochenschnitt von 44:04 in einer normalen Arbeitswoche bereits Überstunden anfallen. Bei der maximalen Arbeitszeit ist mit einem Schnitt von 52:10 Stunden bereits ein sehr hoher Wert erreicht. Was sich ebenfalls sehr gut abzeichnet, ist dass die meisten Stunden von Montag bis Donnerstag geleistet wurden und die Anzahl von Freitag bis Sonntag stark zurückgeht. Der nächste Punkt beschäftigt sich mit der Analyse der einzelnen Prüfpunkte.

## **4.2.2 Prüfpunkte allgemein**

In den Prüfpunkten werden diese wie bei der Programmierung bereits besprochen, in drei Großpunkte unterteilt (Ruhepausen und Ruhezeiten, Ausgleich, Arbeitszeit). Die einzelnen Punkte werden auf Übertretung des gesetzlichen Rahmens untersucht. Sollte in den einzelnen Punkten eine tatsächliche Übertretung eintreten so wird diese höher bewertet als eine eventuelle Übertretung. Das bedeutet, wenn eine eventuelle Übertretung und eine tatsächliche Übertretung vorliegen, wird nur die tatsächliche Übertretung gewertet. Bei der Analyse werden 4 Zustände unterschieden.

- Tatsächliche Übertretung
- Eventuelle Übertretung
- Keine Übertretung
- Keine Angabe

Für die Bestätigung der Hypothese werden „keine Angaben“ nicht berücksichtigt. Dies gilt nur, so lange andere Angaben keine Zuordnung erlauben. Wenn zum Beispiel keine Angaben zum Ausgleich der Überstunden gemacht werden, so wird dieser Fragebogen bei der Berechnung nicht berücksichtigt. Das heißt, es wird die Berechnung für diesen Wert so durchgeführt, als gäbe es den Fragebogen nicht. Wird hingegen unter 6.1 Beginn und Länge der Pausen nichts eingetragen, allerdings unter Punkt 6.2 dass eine Pause alle 6 Stunden erfolgen muss, so wird dieser Fragebogen sehr wohl gewertet.

## 4.2.3 Prüfpunkte Ruhezeiten und Ruhepausen

### Ruhepausen

Prüfung 1-14: Einhaltung der vorgeschriebenen Pausendauer von Montag bis Freitag sowohl bei der durchschnittlichen Arbeitszeit, als auch bei der maximalen Arbeitszeit. Es handelt sich hierbei um tatsächliche Gesetzesübertretungen.

Durchschnittliche Arbeitszeit							Maximale Arbeitszeit						
Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag
4	4	4	4	3	1	0	6	6	7	5	6	1	1

Tabelle 4-4: Prüfung 1-14

In den einzelnen Spalten werden die Übertretungen in Summe angezeigt. Hier sei noch zusätzlich erwähnt, dass eine Person mehrere Übertretungen zu verantworten hat, allerdings im Gesamtüberblick nur einmal berücksichtigt wird. Dies gilt auch für Prüfung 17-30 und 38-51.

Prüfung 15: Beginn und Ende der Pausen sind so eingeteilt das nicht über 6 Stunden gearbeitet wird. Es wurden 6 eventuelle Gesetzesüberschreitungen festgestellt.

Prüfung 16: Nach spätestens 6 Stunden muss eine Pause eingelegt werden. Hier gab es keine eventuelle Gesetzesüberschreitungen und 7 Mal keine Angabe.

Überblick: Es gab bei 10 Personen eine tatsächliche Überschreitung und bei 2 Personen eine eventuelle Überschreitung. Hier sei noch einmal erwähnt, dass keine eventuelle Überschreitung vorliegt, wenn bereits eine tatsächliche Überschreitung vorliegt. Dies gilt auch für alle weiteren Punkte.

## Tägliche Ruhezeiten

Prüfung 17-30: Einhaltung der vorgeschriebenen täglichen Ruhezeit von Montag bis Freitag sowohl bei der durchschnittlichen Arbeitszeit, wie auch bei der maximalen Arbeitszeit. Es handelt sich hierbei um tatsächliche Gesetzesübertretungen.

Durchschnittliche Arbeitszeit							Maximale Arbeitszeit						
Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag
0	0	0	0	0	0	0	6	4	6	3	0	0	0

Tabelle 4-5: Prüfung 17-30

In den einzelnen Spalten werden die Übertretungen in Summe angezeigt. Hier zeigt sich wie vermutet, dass die meisten Übertretungen während der jährlichen Spitzenwochen stattfinden.

Prüfung 31: Wird eine falsche, bzw. zu geringe tägliche Ruhezeit angegeben so wird eine eventuelle Gesetzesüberschreitung ausgegeben. Sollten keine Angaben gemacht worden sein, so wird „keine Angaben“ ausgegeben. Es wurden 11 eventuelle Gesetzesüberschreitung registriert und 21 Mal keine Angaben gemacht.

Übersicht: Es gab bei 9 Personen eine tatsächliche Überschreitung und bei 7 Personen eine eventuelle Überschreitung.

## Wochenendruhe

Prüfung 32: Wird am Samstag ab 15 Uhr bis Sonntag 24 Uhr gearbeitet liegt eine tatsächliche Gesetzesübertretung vor. Es liegen in diesem Punkt 12 Verletzungen vor.

Prüfung 33: Wird eine Wochenendruhezeit von 36 Stunden unterschritten, so liegt eine tatsächliche Gesetzesübertretung vor. Weitere 5 Verletzungen liegen vor.

Prüfung 34: Wird eine falsche oder eine zu geringe Wochenendruhezeit angegeben so liegt eine eventuelle Gesetzesübertretung vor. Dies trifft 10 Mal zu und 17 Mal wurden keine Angaben gemacht.

Übersicht: Es liegen 12 tatsächliche und 5 eventuelle Gesetzesübertretung vor.

### Gesamtüberblick Ruhezeiten und Ruhepausen

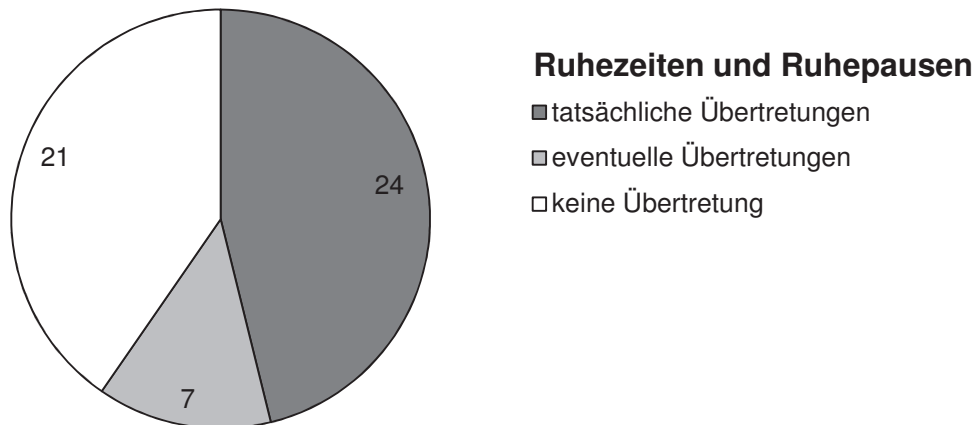


Diagramm 4-6: Gesamtübersicht Ruhezeiten und Ruhepausen

Es liegen gesamt 24 tatsächliche Gesetzesübertretung und 7 eventuelle Gesetzesübertretung vor.

### 4.2.4 Prüfpunkte Ausgleich von Mehrarbeit oder Überstunden

In diesem Punkt wird überprüft, ob die anfallenden Überstunden oder die anfallende Mehrarbeit richtig ausgeglichen werden. Die Überprüfung bezieht sich auf den Ausgleich in Zeit sowie in Geld.

Prüfung 35: Es wird überprüft, ob und in welchem Ausmaß Überstunden ausgeglichen werden. Ein minimaler Zuschlag von 50% beim Ausgleich in Geld, oder in Zeit ist zu gewähren. Trifft dies nicht zu, besteht eine tatsächliche Gesetzesüberschreitung. Hier bestehen 36 tatsächliche Übertretungen. 11 Mal wurden keine Angaben gemacht.

Prüfung 36: Hier wird überprüft, ob und in welchem Ausmaß Mehrstunden ausgeglichen werden. Ein minimaler Zuschlag von 50% beim Ausgleich in Geld oder in Zeit ist zu gewähren. Ansonsten besteht eine tatsächliche Gesetzesüberschreitung. Ausnahme sind Teilzeitbeschäftigte, die einen Ausgleich von 25% erhalten bis zu 38,5 Wochenstunden. Danach ist bis 40 Wochenstunden ein Zuschlag von 50% zu gewähren. Hier bestehen 13 tatsächliche Übertretungen. 27 Mal wurden keine Angaben gemacht. Da hier in einem großen Ausmaß keine Angaben gemacht wurden, wird angenommen, dass nicht bekannt ist, was Mehrstunden sind und deshalb werden diese Angaben für die Hypothesenbestätigung nicht heran gezogen.

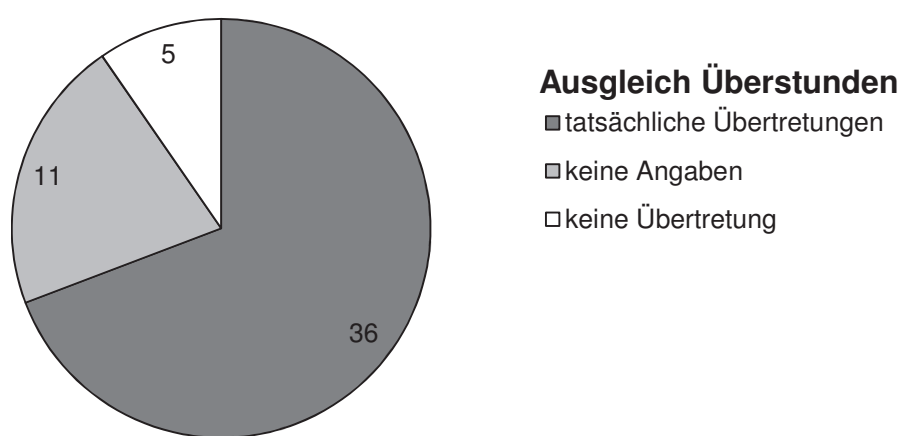


Diagramm 4-7: Gesamtübersicht Ausgleich von Überstunden

## 4.2.5 Prüfpunkte maximale Arbeitszeit

In diesem Punkt wird untersucht, ob die tägliche und wöchentliche maximale Arbeitszeit eingehalten wird.

Prüfung 37: Wird die wöchentliche maximale Arbeitszeit von 60 Stunden (bei Jugendlichen 45 Stunden) überschritten, wird eine tatsächliche Gesetzesübertretung ausgegeben. Es liegen 13 tatsächliche Gesetzesübertretungen vor.

Prüfung 38 – 51: Wird die tägliche Arbeitszeit von 13 Stunden übertroffen, so liegt eine tatsächliche Gesetzesübertretung vor.



Durchschnittliche Arbeitszeit							Maximale Arbeitszeit						
Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag
0	0	0	0	0	0	0	3	2	3	2	1	0	0

Tabelle 4-8: Prüfung 17-30

In den einzelnen Spalten werden die Übertretungen in Summe angezeigt.

Prüfung 52: Werden mehr als 13 Stunden (Jugendliche 9 Stunden) tägliche Arbeitszeit angegeben, so liegt eine eventuelle Gesetzesübertretung vor. Es liegen 5 eventuelle Übertretungen vor.

### Gesamtüberblick

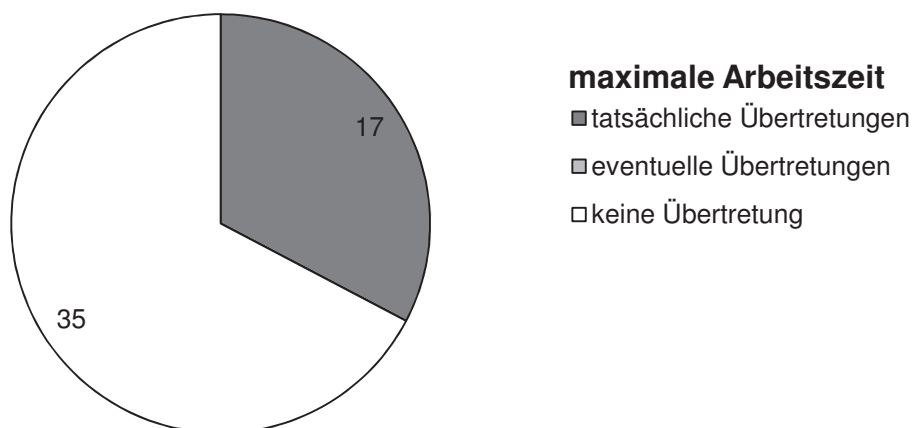


Diagramm 4-9: Gesamtübersicht maximale Arbeitszeit

Es wurden 17 tatsächliche Gesetzesübertretungen festgestellt und keine eventuellen Gesetzesübertretungen.

## 4.2.6 Hypothesen Prüfung

In diesem Punkt werden die getroffenen Hypothesen, bzw. Prüfhypothesen bestätigt oder widerlegt. Es wird ein Hypothesentest durchgeführt, in dem die Vertrauensgrenzen berechnet werden. Für die Berechnung wird wie folgt vorgegangen:

$$\mu = 50\%; \sigma = s$$

$$s^2 = \frac{1}{n-1} \sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2$$

$$s_{\bar{x}} = \sqrt{\frac{s^2}{n}}$$

Die obere Vertrauensgrenze gilt für die Widerlegung der Nullhypothese. Die unter für die Widerlegung der Alternativhypothese. Die Grenzen werden errechnet mit  $\mu$  plus oder minus, je nachdem welche Grenze benötigt wird, dem Produkt von  $z_{\alpha}$  und  $s_{\bar{x}}$ .

**H1 Prüfhypothese 1:** *50 % der österreichische Arbeitnehmer arbeitet länger als gesetzlich erlaubt.*

**H0 Prüfhypothese 1:** *Weniger als 50% der österreichische Arbeitnehmer arbeitet länger als gesetzlich erlaubt.*

Diese Prüfhypothese wurde 17 Mal bestätigt und 35 Mal widerlegt bei einer Stichprobenanzahl von 52. Das bedeutet, dass die Hypothese bei 32,69% der Fragebögen bestätigt wurde. Diese 32,69% werden als Mittelwert angenommen.

Berechnungen der Statistischen Kennwerte:

$$\bar{x} = 32,69$$

$$s^2 = \frac{1}{n-1} \sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2 = 2243,59$$

$$s_{\bar{x}} = \sqrt{\frac{s^2}{n}} = 6,57$$

Zu Erst wird die Nullhypothese getestet. Über  $s_{\bar{x}}$  werden die Vertrauensgrenzen zur Verwerfung von  $H_0$  berechnet.

Irrtumswahrscheinlichkeit $\alpha$	Vertrauensgrenze	Faktor $z_{\alpha}$
10%	60,77%	1,64
5%	62,88%	1,96
1%	66,95%	2,58

Tabelle 4-10: Prüfhypothese 1  $H_0$

Da die Vertrauensgrenzen nicht überschritten wurden, kann  $H_0$  nicht verworfen werden. Es wird  $H_1$  getestet.

Irrtumswahrscheinlichkeit $\alpha$	Vertrauensgrenze	Faktor $z_{\alpha}$
10%	39,23%	1,64
5%	36,61%	1,96
1%	32,38%	2,58

Tabelle 4-11: Prüfhypothese 1  $H_1$

Da die Vertrauensgrenzen bei  $\alpha = 5\%$  unterschritten wurde, kann  $H_1$  mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5% verworfen werden.

**H1 Prüfhypothese 2:** 50% der österreichische Arbeitnehmer unterschreitet seine Ruhezeiten und Ruhepausen.

**H0 Prüfhypothese 2:** Weniger als 50% der österreichische Arbeitnehmer unterschreitet seine Ruhezeiten und Ruhepausen.

Diese Prüfhypothese wurde 24 Mal bestätigt und 28 Mal widerlegt bei einer Stichprobenanzahl von 52. Das bedeutet, dass die Hypothese bei 46,15% der Fragebögen bestätigt wurde. Diese 46,15% werden als Mittelwert angenommen.

Berechnungen der Statistischen Kennwerte:

$$\bar{x} = 46,15$$

$$s^2 = \frac{1}{n-1} \sum_{i=1}^n (\bar{x}_i - \bar{x})^2 = 2428,36$$

$$s_{\bar{x}} = \sqrt{\frac{s^2}{n}} = 6,83$$

Zu Erst wird die Nullhypothese getestet. Über  $s_{\bar{x}}$  werden die Vertrauensgrenzen zur Verwerfung von  $H_0$  berechnet.

Irrtumswahrscheinlichkeit $\alpha$	Vertrauensgrenze	Faktor $z_{\alpha}$
10%	61,20%	1,64
5%	63,39%	1,96
1%	67,62%	2,58

Tabelle 4-12: Prüfhypothese 2  $H_0$

Da die Vertrauensgrenzen nicht überschritten wurden, kann  $H_0$  nicht verworfen werden.

Irrtumswahrscheinlichkeit $\alpha$	Vertrauensgrenze	Faktor $z_{\alpha}$
10%	38,80%	1,64
5%	36,61%	1,96
1%	32,38%	2,58

Tabelle 4-13: Prüfhypothese 2  $H_1$

Da die Vertrauensgrenzen nicht unterschritten wurde, kann  $H_1$  nicht verworfen werden.

Prüfhypothese 2 kann weder verworfen noch angenommen werden. Es müsste eine höhere Anzahl an Stichproben genommen werden.

**H1 Prüfhypothese 3:** *Der Ausgleich für Überstunden bzw. Mehrarbeit erfolgt bei 50% der österreichischen Arbeitnehmer nicht wie im Gesetz vorgegeben.*

**H1 Prüfhypothese 3:** *Der Ausgleich für Überstunden bzw. Mehrarbeit erfolgt bei weniger als 50% der österreichischen Arbeitnehmer nicht wie im Gesetz vorgegeben.*

Diese Prüfhypothese wurde bei 36 Fragebögen bestätigt und 5 Mal widerlegt bei einer Stichprobenanzahl von 41 (reduziert auf Grund keiner Angaben). Das bedeutet, dass die Hypothese bei 87,80% der Fragebögen bestätigt wurde. Diese 87,80% werden als Mittelwert angenommen.

Berechnungen der Statistischen Kennwerte:

$$\bar{x} = 87,80$$

$$s^2 = \frac{1}{n-1} \sum_{i=1}^n (\bar{x}_i - \bar{x})^2 = 5340,54$$

$$s_{\bar{x}} = \sqrt{\frac{s^2}{n}} = 10,13$$

Es wird ein einseitiger Hypothesentest durchgeführt. Zu Erst wird die Nullhypothese getestet. Über  $s_{\bar{x}}$  werden die Vertrauensgrenzen zur Verwerfung von H0 berechnet.

Irrtumswahrscheinlichkeit $\alpha$	Vertrauensgrenze	Faktor $z_{\alpha}$
10%	66,61%	1,64
5%	69,85%	1,96
1%	76,14%	2,58

Tabelle 4-14: Prüfhypothese 3 H0

Da die Vertrauensgrenzen bei  $\alpha = 1\%$  überschritten wurde kann H0 mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 1 % verworfen werden. Eine Prüfung von H1 wird nicht mehr durchgeführt, da immer nur H1 oder H0 verworfen werden kann.

**H1 Hypothese:** *Die Arbeitszeiten von 50% der österreichischen Arbeitnehmer weichen von dem Rahmen der gesetzlich erlaubten Arbeitszeitregelung ab.*

**H0 Hypothese:** *Die Arbeitszeiten von weniger als 50% der österreichischen Arbeitnehmer weichen von dem Rahmen der gesetzlich erlaubten Arbeitszeitregelung ab.*

Diese Hypothese wurde bei 43 Fragebögen bestätigt und 9 Mal widerlegt bei einer Stichprobenanzahl von 52. Das bedeutet, dass die Hypothese bei 82,69% der Fragebögen bestätigt wurde. Diese 82,69% werden als Mittelwert angenommen. Es sei hier angemerkt, dass für die Bestätigung der Haupthypothese ein Fragebogen mit mehreren Gesetzesübertretungen nur als eine Bestätigung der Hypothese zählt.

Berechnungen der Statistischen Kennwerte:

$$\bar{x} = 82,69$$

$$s^2 = \frac{1}{n-1} \sum_{i=1}^n (\bar{x}_i - \bar{x})^2 = 4792,69$$

$$s_{\bar{x}} = \sqrt{\frac{s^2}{n}} = 9,6$$

Es wird ein einseitiger Hypothesentest durchgeführt. Zu Erst wird die Nullhypothese getestet. Über  $s_{\bar{x}}$  werden die Vertrauensgrenzen zur Verwerfung von H0 berechnet.

Irrtumswahrscheinlichkeit $\alpha$	Vertrauensgrenze	Faktor $z_{\alpha}$
10%	65,74%	1,64
5%	68,82%	1,96
1%	74,77%	2,58

Tabelle 4-15: Hypothese H0

Da die Vertrauensgrenzen bei  $\alpha = 1\%$  überschritten wurde kann H0 mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 1 % verworfen werden. Eine Prüfung von H1 wird nicht mehr durchgeführt, da immer nur H1 oder H0 verworfen werden kann.

Die von uns getroffene Hypothese „*Die Arbeitszeiten von 50% der österreichischen Arbeitnehmer weichen von dem Rahmen der gesetzlich erlaubten Arbeitszeitregelung ab.*“ kann mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 1% angenommen werden.





## **5 Abschließende Anmerkungen**

### **5.1 Gewonnene Erkenntnisse**

Im Gesamten war die Arbeit sehr interessant. Da ich vor dem Studium der Literatur über empirische Erhebungen, sowie über Arbeitsrecht, annähernd keine Kenntnisse über die Themengebiete hatte, war der Wissenszuwachs sehr groß. Es war auch wissenswert zu erfahren, wie viel Arbeit hinter einer Erhebung in Wirklichkeit steckt, oder welche Gesetze im Zusammenhang mit dem AZG stehen. Die ursprüngliche Vorstellung, dass ein Fragebogen schnell von ein paar Forschern zusammengestellt und dieser dann einfach an ein paar Personen weiter gegeben wird, wurde sehr schnell als Trugschluss verworfen. In Wirklichkeit steckt hinter der Erstellung und Auswertung eines Fragebogens sehr viel Arbeit.

Das Ergebnis der Arbeit war ebenfalls sehr überraschend. Im Vorhinein lagen keinerlei Kenntnisse vor, wie viele Personen sich an die Arbeitszeiten halten, oder wie die Arbeitszeitsituation in den einzelnen Betrieben wirklich aussah. Das Ergebnis der Erhebung war, wie zu erwarten, dass der Überstundenausgleich in Zeit zu einem hohen Prozentsatz nicht mit einem Zuschlag von 50 % ausgeglichen wird. Die Unterschreitung der Ruhezeit und die Überschreitung der maximalen Arbeitszeit von ca. 40% der Befragten, wurde nicht erwartet. Ebenfalls sehr interessant ist die Tatsache, dass viele der Befragten nicht wussten, was Nachtruhezeit oder Wochenendruhezeit ist. Auch die teilweise sehr hohe Anzahl an Überstunden war extrem. Es gab Personen die 7 Tage durchgearbeitet hatten, mit bis über 80 Stunden die Woche. Die Hypothese „Die Arbeitszeiten von 50% der österreichischen Arbeitnehmer weichen von dem Rahmen der gesetzlich erlaubten Arbeitszeitregelung ab.“ hat sich beim Hypothesentest bewahrheitet.

### **5.2 Probleme bei der Arbeit**

Eines der größten Probleme der Erhebung war der kurze Zeitraum in dem sie stattfinden musste und die geringen vorhandenen Ressourcen. Nach der arbeitsrechtlichen Recherche, welche Punkte für die spätere Erhebung von Relevanz sind, blieb nur noch wenig Zeit für die eigentliche Erhebung übrig. Eines der größten Probleme war der Feldzugang, der nicht so erfolgen konnte wie geplant. Das Problem trat bei der Stichprobenauswahl auf und es musste

schnell eine alternative Lösung gefunden werden. Die getroffene Alternative war nicht optimal. Der Vorteil den sie bot war, dass sie schnell Daten lieferte die analysiert werden konnten. Wäre die Stichprobe unverändert geblieben, so wären voraussichtlich so gut wie keine beantworteten Fragebögen vorzuweisen.

Ein weiteres Problem war, dass die angesprochenen Personen die Fragebögen nicht zurück brachten, oder diese verloren. Auch wurde man immer wieder auf den nächsten Tag vertröstet, ohne zum Schluss wirklich einen Fragebogen zu erhalten. Die Erhebung eines Fragebogens dauerte im Schnitt 20-30 Minuten. Die anschließende Berechnung mit über 4000 Rechenoperationen und deren Kontrolle, benötigten ebenfalls eine enorme Zeit die in der Arbeit nicht wiedergegeben werden kann. Auch wurden nur die maximalen Zeiten als Übertretung gewertet. So können Personen, die in dieser Arbeit als gesetzeskonform arbeitend eingestuft wurden, in Wirklichkeit diese übertreten. Um dies ausschließen zu können, bzw. zu berücksichtigen müsste ein anderes Instrument als die quantitative Erhebung mittels Fragebogen gewählt werden.

### **5.3 Ausblick**

Dass Gesetzesübertretungen zu einem hohen Prozentsatz vorkommen, haben die Zahlen dieser Erhebung belegt. Es wäre nun interessant genauer ins Detail zu gehen und auch noch zu analysieren ob es sich bei den eventuellen Übertretungen ebenfalls um Gesetzesübertretungen handelt oder nicht. Sollte es sich nicht um Überschreitungen handeln stellt sich die Frage: „Sind diese Übertretungen auf die Unkenntnis der Arbeitnehmer zurück zu führen?“, „Halten sich die Betriebe nicht an ihre Aushangpflichten?“ Es bieten sich viele weitere Fragen an, die einer vertiefenden Untersuchung bedürften. Aufbauend auf den Ergebnissen dieser Studie sollte eine weitere qualitative Befragung durchgeführt werden.





# Anlagen

## Anlage A: Fragebogen Arbeitszeiterhebung

Fakultät Wirtschaftswissenschaft



### Diplomarbeit Hochschule Mittweida Arbeitszeiterhebung

#### An die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des EISEN- UND METALLVERARBEITENDEN GEWERBE

*Sehr geehrte Damen und Herren,*

*die Hochschule Mittweida Fakultät Wirtschaftswissenschaften führt eine Erhebung der Arbeitszeit im Kollektiv eisen- und metallverarbeitenden Gewerbe durch. Diese Erhebung wird im Zuge einer Diplomarbeit durchgeführt. Wir möchten Sie bitten, bei der Erhebung behilflich zu sein und uns durch das Beantworten des folgenden Fragebogens zu unterstützen. Die Antworten werden anonymisiert und es können keinerlei Rückschlüsse betreffend Ihrer Person geschlossen werden. Der späteste Annahmetermin ist der 22.07.2013. Wir möchten uns bereits im Vorhinein für Ihre Hilfe bedanken.*

*(Diese Arbeitszeiterhebung betrifft nur Angestellte und Arbeiter des eisen- und metallverarbeitenden Gewerbes. Sollten Sie nicht zu der entsprechenden Gruppe gehören, ersuchen wir Sie, diesen Fragebogen nicht auszufüllen. Sollten Sie sich nicht sicher sein oder haben Sie andere Fragen, wenden Sie sich bitte an unseren Telefonsupport der für Sie rund um die Uhr erreichbar ist. Sollte unser Telefonsupport gerade überlastet sein werden wir Sie innerhalb kürzester Zeit zurückrufen. Wenn Sie generell zurück gerufen werden wollen schreiben Sie einfach eine SMS oder eine Mail mit Ihrer Telefonnummer. Wir rufen umgehend zurück. Ist ihnen Onlineunterstützung lieber, können Sie sich auch per Mail an uns wenden. Der Fragebogen kann entweder per Mail zu uns zurück geschickt oder direkt an der Ausgabestelle wieder abgegeben werden.)*

Kontaktaten:

Telefonsupport: 0650/5210346

Mailadresse: [inf\\_fragebogen@outlook.de](mailto:inf_fragebogen@outlook.de)

## 1 Allgemeine Angaben

### 1.1 Geschlecht

- ☐ weiblich   ☐ männlich

### 1.2 Typ der Anstellung

- ☐ Arbeiter   ☐ Angestellter   ☐ Lehrling   ☐ andere \_\_\_\_\_

### 1.3 Alter

\_\_\_\_\_ Jahre

### 1.4 Postleitzahl

\_\_\_\_\_ PLZ

Diese wird benötigt um die Verteilung der Fragebögen nachvollziehen zu können.

### 1.5 Kollektivvertrag

- ☐ Eisen- und Metallverarbeitende Gewerbe   ☐ andere \_\_\_\_\_

## 2 Arbeitszeitmodelle

Nach welchem Arbeitszeitmodell arbeiten sie?

Bitte kreuzen Sie Ihr Modell an. Sind sie sich nicht sicher beschreiben Sie Ihr Modell unter „andere“.

Eine Erläuterung der Modelle finden sie auf der letzten Seite.

- ☐ 4, 5, oder 6-Tagewoche   ☐ Durchrechenbare Arbeitszeit  
☐ Gleitende Arbeitszeit   ☐ Schichtarbeit  
☐ Teilzeit   ☐ Erweiterung der Arbeitszeit  
☐ andere \_\_\_\_\_

## 3 Sondertätigkeiten während der Arbeitszeit

### 3.1 Fallen in Ihre Arbeitszeit Sondertätigkeiten?

- ☐ Nein   ☐ Anwesenheitsdienst   ☐ Rufbereitschaft  
☐ Reisezeiten   ☐ Nachtarbeit   ☐ Schwerarbeit  
☐ andere \_\_\_\_\_

### 3.2 Wie oft kommen diese Sondertätigkeiten vor?

- ☐ ca. 1x im Jahr   ☐ ca. 1x im Monat   ☐ ca. 1x in der Woche   ☐ öfter

#### 4 Erfassen der Arbeitszeit

##### 4.1 Arbeitszeit ohne Mehr- oder Überstunden

Bitte tragen Sie Ihre normale Arbeitszeit von Montag bis Sonntag in die dafür vorgesehenen Felder ein.

Damit ist die Zeit gemeint, die Sie für Ihr Unternehmen arbeiten, ohne Überstunden zu leisten. Bei **gleitender Arbeitszeit** ist die Arbeitszeit gemeint die Sie im Unternehmen sein müssen. Bei der Pause ist die Dauer aller unbezahlten Pausen einzutragen, wie zum Beispiel Mittagspause, Vormittagspause, oder Rauchpause und Ähnliches.

Montag	Beginn _____	Ende _____	Pausen _____
Dienstag	Beginn _____	Ende _____	Pausen _____
Mittwoch	Beginn _____	Ende _____	Pausen _____
Donnerstag	Beginn _____	Ende _____	Pausen _____
Freitag	Beginn _____	Ende _____	Pausen _____
Samstag	Beginn _____	Ende _____	Pausen _____
Sonntag	Beginn _____	Ende _____	Pausen _____

##### 4.2 Durchschnittliche Arbeitszeit

Wenn Sie sich an die letzten Monate erinnern. Von wann bis wann haben Sie durchschnittlich gearbeitet?

Damit ist die Zeit gemeint die Sie durchschnittlich für Ihr Unternehmen gearbeitet haben. Für die Pausen gilt das gleiche wie im vorhergehenden Punkt.

Montag	Beginn _____	Ende _____	Pausen _____
Dienstag	Beginn _____	Ende _____	Pausen _____
Mittwoch	Beginn _____	Ende _____	Pausen _____
Donnerstag	Beginn _____	Ende _____	Pausen _____
Freitag	Beginn _____	Ende _____	Pausen _____
Samstag	Beginn _____	Ende _____	Pausen _____
Sonntag	Beginn _____	Ende _____	Pausen _____

#### 4.3 Maximale Arbeitszeit

Wenn Sie sich an die Woche mit den meisten Überstunden des letzten Jahr es erinnern. Von wann bis wann haben Sie für Ihr Unternehmen gearbeitet?

Damit ist so zu sagen die schlimmste Woche des Jahres gemeint. Für die Pausen gilt das gleiche wie im vorhergehenden Punkt.

Montag	Beginn _____	Ende _____	Pausen _____
Dienstag	Beginn _____	Ende _____	Pausen _____
Mittwoch	Beginn _____	Ende _____	Pausen _____
Donnerstag	Beginn _____	Ende _____	Pausen _____
Freitag	Beginn _____	Ende _____	Pausen _____
Samstag	Beginn _____	Ende _____	Pausen _____
Sonntag	Beginn _____	Ende _____	Pausen _____

#### 4.4 Maximale Arbeitszeit

Wie viele Stunden dürfen Sie täglich maximal arbeiten?

Maximale Arbeitsstunden am Tag \_\_\_\_\_

### 5 Ausgleich von Mehrarbeit oder Überstunden

#### 5.1 Wie werden bei Ihnen im Betrieb die **Überstunden** abgegolten?

Auch mehrere Antworten möglich. Wenn bei einer (1) Überstunde der Ausgleich in einer (1) Stunde Zeitausgleich und ein Zuschlag von 50% in Geld stattfindet notieren sie diese Möglichkeit unter andere.

Bei den einzelnen Punkten soll ebenfalls angegeben werden mit wie viel Prozent der Einzelne Punkt ausgeglichen wird. 100% sind 1 zu 1 und 150% sind 1 zu 1,5.

☐ Geld \_\_\_\_\_% ☐ Zeitausgleich \_\_\_\_\_%

☐ andere \_\_\_\_\_

#### 5.2 Wie wird bei Ihnen im Betrieb die **Mehrarbeit** abgegolten?

Es gilt gleiches wie bei Überstunden

☐ Geld \_\_\_\_\_% ☐ Zeitausgleich \_\_\_\_\_%

☐ andere \_\_\_\_\_



## 6 Pausen und Ruhezeiten

### 6.1 Wann werden bei Ihnen im Unternehmen Pausen durchgeführt?

Erste Pause      zweite Pause      dritte Pause      vierte Pause

Uhrzeit \_\_\_\_\_ Uhrzeit \_\_\_\_\_ Uhrzeit \_\_\_\_\_ Uhrzeit \_\_\_\_\_

Länge \_\_\_\_\_ Länge \_\_\_\_\_ Länge \_\_\_\_\_ Länge \_\_\_\_\_

### 6.2 Ab wann sind bei Ihnen im Unternehmen spätestens Pausen einzulegen?

Nach \_\_\_\_\_ Stunden und eine weitere nach weiteren \_\_\_\_\_ Stunden

### 6.3 Um welche Uhrzeit beginnt und endet bei Ihnen die Nachtruhezeit?

Beginn: Ab wie viel Uhr dürfen Sie spätestens nicht mehr Arbeiten?

Ende: Ab wie viel Uhr dürfen Sie frühestens zu arbeiten anfangen?

Beginn der Nachtruhezeit \_\_\_\_\_ Ende der Nachtruhezeit \_\_\_\_\_

### 6.4 Wie lange muss die Nachtruhezeit mindestens bei Ihnen dauern?

Wenn Sie bis zum spätesten Zeitpunkt am Abend arbeiten nach wie vielen Stunden dürfen Sie am nächsten Tag frühestens wieder anfangen zu arbeiten?

Minimale Nachtruhe in Stunden \_\_\_\_\_

### 6.5 An welchem Wochentag und um welche Uhrzeit beginnt und endet bei Ihnen die Wochenendruhe?

Beginn: An welchem Wochentag und ab welcher Uhrzeit dürfen Sie spätestens nicht mehr Arbeiten?

Ende: An welchem Wochentag und ab welcher Uhrzeit dürfen Sie frühestens wieder beginnen zu arbeiten?

Beginn der Wochenendruhe um \_\_\_\_\_ Uhr Wochentag \_\_\_\_\_

Ende der Wochenendruhe um \_\_\_\_\_ Uhr Wochentag \_\_\_\_\_

### 6.6 Wie lange muss die Wochenendruhe mindestens bei Ihnen dauern?

Wenn Sie bis zum spätesten Zeitpunkt am Tag vor der Wochenendruhe arbeiten nach wie vielen Stunden dürfen Sie am frühestens wieder anfangen zu arbeiten?

Minimale Wochenendruhe in Stunden \_\_\_\_\_

Erläuterungen für Frage 2:

4, 5, 6-Tagewoche

Sie haben eine fixe Arbeitszeit. Alles davon Abweichende sind Überstunden.

Durchrechenbare Arbeitszeit

Innerhalb eines Zeitraumes müssen Sie in einer Woche durchschnittlich 40 Stunden arbeiten. Jede Stunde darüber sind Überstunden.

Gleitende Arbeitszeit

Es gibt Zeiten in denen Sie im Unternehmen sein müssen (Kernarbeitszeit) und Zeiten in denen Ihnen frei steht wann sie beginnen oder aufhören (Gleitzeitrahmen) zu arbeiten.

Schichtarbeit

Sie arbeiten nach einem vorgegebenen Schichtplan. Wann Sie arbeiten ist im Plan vorgegeben. Die Zeiten können auch in der Nacht sein.

Teilzeit

Sie arbeiten weniger als 38.5 Stunden im Monat wenn Sie keine Mehrstunden arbeiten oder Zeitausgleich nehmen.

Erweiterung der Arbeitszeit

Sie Arbeiten länger als 10 Stunden am Tag. Während Ihrer Arbeitszeit haben sie oft Arbeitsbereitschaft.

**Für Anmerkungen, Erläuterungen oder Hinweise die uns bei der weiteren Bearbeitung des Fragebogens helfen, wären wir Ihnen sehr dankbar.**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---





# Literaturverzeichnis

## Verwendete Literatur

### Atteslander 2010

Atteslander Peter: Methoden der empirischen Sozialforschung. - 13. Aufl.  
Berlin: Erich Schmidt Verlag 2010

### Kallab/Ullmann/Chwojka 2010

Kallab Thomas; Ullmann Erich; Chwojka Marion: Arbeitsrecht in Frage und Antwort. – 13. Aufl. Wien: Verlag des ÖGB GmbH 2010

### Mayrhofer 2012

Mayrhofer Karl: Arbeitsrecht für die betriebliche Praxis. Wien: Weiss Verlag 2012

### Wachter 2010

Wachter Gustav: Arbeitsrecht – Normensammlung für die betriebliche Praxis.  
12. Aufl. Wien: Verlag des ÖGB GmbH 2010

## Verwendete Gesetzestexte

Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB) idF v. 1Juli 2013

Arbeitsruhegesetz (ARG) idF v. 1Juli 2013

Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) idF v. 1Juli 2013

Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) idF v. 1Juli 2013

Arbeitszeitgesetz (AZG) idF v. BGBl. I Nr. 3/2013

Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz (KJBG) idF v. 1Juli 2013

KV für Angestellte des Metallgewerbes idF v. Jänner 2013

KV für Arbeiter im eisen- und metallverarbeitenden Gewerbe idF v. Jänner 2013

Mutterschutzgesetz (MSchG) idF v. 1Juli 2013

Urlaubsgesetz (UrlaubG) idF v. Juli 2013

Väterkarenzgesetz (VKG) idF v. Juli 2013



## Erklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und nur unter Verwendung der angegebenen Literatur und Hilfsmittel angefertigt habe.

Stellen, die wörtlich oder sinngemäß aus Quellen entnommen wurden, sind als solche kenntlich gemacht.

Diese Arbeit wurde in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt.



Fraham, 01.08.2013